

REVISTA

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Volumen 1
No 1 Enero - Junio 2019

Depósito Legal
CA2019000126

ISSN Electrónico: 2665-0207



#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad





AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Dra. Jessy Divo de Romero

Rectora

Dr. Ulises Rojas

Vice Rector Académico

Prof. José Ángel Ferreira

Vice Rector Administrativo

Prof. Pablo Aure

Secretario



AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

Dr. Benito Hamidian

Decano

Dr. Angel Deza
Director del INFACES
Dra. Karla Torres
**Directora de la DIPI (Campus
Bárbula)**
Dr. Miguel Rodríguez
**Director de la DIPI (Campus La
Morita)**
Dra. Paola Lamenta
**Directora de la Escuela de ACCP
(Campus Bárbula)**
Prof. Belén Tovar
**Directora de la Escuela ACCP
(Campus La Morita)**
Prof. Raúl Núñez
**Director de la Escuela de
Relaciones Industriales**
Prof. Ahyzquel Gavidia
**Coord. Extensión ERI (Campus
La Morita)**
Prof. Ali Guedez
**Director de la Escuela de
Economía**
Dra. Glenda Reyes
**Directora de Ciclo Básico
(Campus Bárbula)**
Prof. Greymer Martínez
**Directora de Ciclo Básico
(Campus La Morita)**
Dr. Williams Aranguren
**Director de Postgrado (Campus
Bárbula)**
Dr. Felipe Cabeza
**Director de Postgrado (Campus
La Morita)**

Prof. Bruno Valera
**Director de Extensión y
Relaciones Interinstitucionales
(Campus Bárbula)**
Dr. Miguel Escalona
**Director de Extensión y
Relaciones Interinstitucionales
(Campus La Morita)**
Prof. Sara García
**Directora de Docencia y
Desarrollo Curricular**
Prof. Alejandra Guinand
**Directora de Asuntos
Profesores (Campus Bárbula)**
Prof. Annelin Díaz
**Directora de Asuntos
Profesores (Campus La Morita)**
Prof. Carlina Fernández
**Directora de Asuntos
Estudiantiles (Campus Bárbula)**
Prof. Mahie Sierra
**Directora de Asuntos
Estudiantiles (Campus La Morita)**
Prof. David Duarte
Director de TIC (Campus Bárbula)
Prof. Israel Sánchez
Director TIC (Campus La Morita)
Dr. Ero del Canto
**Director de Biblioteca (Campus
Bárbula)**
Prof. Ivonne Pino
**Directora de Biblioteca (Campus
La Morita)**
Dra. Thania Oberto
**Asesora de Postgrado (Campus
Bárbula)**



ISSN Electrónico: 2665-0207

Depósito Legal CA2019000126

La Revista FACES es una revista científica de ciencias económicas, sociales y humanas, de acceso abierto, cuyo objetivo central es la divulgación de conocimiento producto de investigaciones y creación intelectual, cultivando las mejores prácticas en edición de Revistas, de acuerdo a los estándares internacionales indicadas por instituciones especializadas.

Cobertura temática: abarca la más amplia variedad de temáticas de interés científico, humanístico y tecnológico, expresados en estudios teóricos, empíricos, de campo, ensayos, abarcando los más diversos enfoques (cuantitativos, cualitativos, mixtos, integrales, holísticos) siempre en el campo de las ciencias sociales y humanas. Así mismo, admite en sus cuartillas: Editoriales, cartas al editor, trabajos científicos originales, informes de avances de investigación, artículos de revisión sustentados, reseñas de libros y ensayos novedosos, teniendo como idioma central, más no limitante el español. Pueden optar a publicar en la Revista FACES los y las investigadores del ámbito de las Ciencias Sociales y Humanas residentes en Venezuela o cualquier otra parte del mundo.

Es una publicación semestral arbitrada por el sistema doble ciego. Cada año se publican dos fascículos, uno que abarca enero-julio y un segundo agosto-diciembre, para completar un volumen cada año.

Está adscrita al Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales “Manuel Pocaterra Jiménez” (INFACES), editada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, con proyección regional, nacional e internacional.

Esta registrada en el índice de revistas científicas REVENCYT, con el código RVF 005. La revista fue publicada por primera vez en 1989, contando con 19 números en total en su formato impreso. Desde 2019 se publica exclusivamente en formato digital.

**Director/Editor:**

Dr. Angel Deza (aedeza@uc.edu.ve)

Editores Asociados:

Dra. Dalia Correa

Dr. Williams Aranguren

Dra. Karla Torres

Consejo Editorial:

Dra. Beatriz Carvajal (UCLA)

Dr. Raúl García Palma (UNELLEZ)

Dr. Jesús Trujillo Montes de Oca (UPTAMCA)

Dra. Rosana Mieres (UNEY)

Dr. Francisco Hernández (UNELLEZ)

Dr. Felipe Morillo (UC)

Dr. Francisco Olmos (UAM)

Consejo Científico:

Dra. Elinor Cesin

Dr. Enrique Delpercio (USI, Buenos Aires Argentina/ USAL, Buenos Aires Argentina)

Dr. Juan Manuel Parra (UPA, Caracas Venezuela)

Dr. Rubén Reinoso (UNEXCA, Caracas Venezuela)

Dr. Angel Solanes Puchol (UMH Alicante España)

Dra. Alba Carosio (UCV, Caracas Venezuela)

Consejo de Redacción:

Dra. Ligia Soto

Dra. Zoraida Linárez

Dra. Yuliber Chiaro

Diseñadora Gráfica: Stefania Poggioli

Traducción: Lic. Jesús Andrés Puerta

Correos electrónicos: revistafaces@uc.edu.ve, revistafacesuc@gmail.com .

Texto completo en:

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/>

Redes Sociales:

Instagram: @revistafacesuc

Twitter: @revistafacesuc

Revista FACES Vol. 1 N° 1 enero-junio 2019

ISSN Electrónico: 2665-0207

Depósito Legal CA2019000126



Revista FACES

**Instituto de Investigaciones de la Facultad de
Ciencias Económicas y Sociales INFACES**

“Manuel Pocaterra Jiménez”

**Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo**



Valencia- Venezuela

Contenido

Editorial	
Angel Emilio Deza Gavidia	2
Empowerment: Una Tendencia para la Gestión de Personas	
Belkys Suárez Montoya.....	4
La Violencia Juvenil; Un Obstáculo para el Desarrollo	
Sabino Linárez	20
Transformación Universitaria, Proceso Histórico y Dialéctico en el Contexto Universitario Venezolano	
Leonardo Atencio.....	37
Gestión de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible en el Sector Agropecuario Venezolano	
Salvador Roppolo.....	55
Gestion del Capital Intelectual. Mecanismo Generador de Cambio en el Mundo Laboral	
Nataly Petit, Mahie Sierra y Mairy Cejas.....	73
La Precarización del Trabajo Científico Femenino en Venezuela	
María D' Jesús Urbina Gutiérrez.....	86
Resiliencia Organizacional en la Gestión de Crisis de una Organización Manufacturera	
Yauhari del Valle Uncein Higuera y Mildred Concepción Díaz Tovar	100
Analisis de las Prácticas de Control Interno en los Gobiernos Locales Ubicados en el Estado Carabobo	
Nohelia Durán, Darsi Mendieta y Víctor Campos.....	116
Fundamento Teleológico de la Gerencia-Gubernamental (GG): Una Mirada para la Comprensión	
Rafael López y Edith Sánchez.....	130
Apéndices	143
Línea Editorial	144
Declaración Ética y Negligencia Profesional.....	146

Instrucciones para Autores.....	157
---------------------------------	-----



Volumen 1 N° 1



Editorial

Las ciencias económicas y sociales tienen el compromiso de, por un lado, ser reflejo de las realidades sociales más sentidas y, más allá, el de dar respuesta a las preguntas que las problemáticas hacen brotar en sus protagonistas, buscando, a través de la aplicación de métodos rigurosos, trascender las apariencias e intuiciones y poner a disposición de la sociedad explicaciones de amplia veracidad. Como estímulo a la investigación y creación intelectual, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo ha venido convocando a nivel nacional e internacional a los investigadores del área a compartir sus aportaciones en Congresos. En especial para este año 2019 fue convocado el III Congreso Nacional, teniendo como *leit motiv* la selección de áreas de trabajo asociadas a los 17 objetivos de desarrollo sostenible, con un especial énfasis en la tríada productividad-sustentabilidad-disrupción.

En un contexto nacional en el cual los especialistas, pero también la población en general se preocupa por problemáticas como la hiperinflación, la crisis de efectivo, la escasez de recursos para la producción y para el consumo, el decaimiento de los mercados, la conflictividad social, los investigadores académicos colocaron su esfuerzo en adelantar estudios en gestión de las personas como el de la profesora Belkys Suarez que reflexiona acerca del empoderamiento como tendencia en condiciones organizacionales, o bien la mirada, desde la noción de capital intelectual, puesto en juego por las profesoras Petit, Sierra y Cejas, en la pretensión de encontrar legítimos caminos para los necesarios cambios del mundo laboral; o también la reflexión con

perspectiva de género de la precarización laboral, en este caso la sufrida en el campo científico por las mujeres.

Las organizaciones como objeto de estudio son estudiadas, por una parte, por Salvador Roppolo, quien como asesor de empresas agropecuarias ha reflexionado acerca de cómo en ese campo se gestionan los objetivos para el desarrollo sostenible (ODS) en Venezuela. Por su parte, la industria manufacturera es estudiada a partir de la categoría “resiliencia organizacional” en el marco de la crisis a la cual debe gestionarse adecuadamente, tal como lo estudian las profesoras Uncein y Díaz, en un estudio de caso de una empresa ubicada en Villa de Cura, Aragua, Venezuela. O también el campo de las organizaciones gubernamentales, estudiadas en sus prácticas de control interno en organizaciones gubernamentales locales del estado Carabobo. Mientras que la organización universitaria también es estudiada en sus pretensiones de transformación como sector, esta vez desde una mirada histórica y dialéctica, como la que nos presenta el Prof. Atencio, teniendo como referencia el área de ingeniería agronómica de la Universidad Rómulo Gallegos (UNERG).

Finalmente, la mirada de los social propiamente tal es aportada por el abogado y doctorante en Ciencias Sociales Sabino Linares, quien aborda el estudio de la violencia juvenil en comunidades preteridas de la ciudad de Valencia en el estado Carabobo, denunciando que se presentan tales situaciones como un serio obstáculo para el desarrollo.

Es una buena selección para hacer el lanzamiento de nuestra versión digital, la cual circulará con regularidad a partir de este primer número correspondiente al primer semestre de 2019.



Enero a junio 2019

Recibido: 12-4-2019

Aceptado: 20-06-2019

EMPOWERMENT: UNA TENDENCIA PARA LA GESTIÓN DE PERSONAS

Autor (a) ¹Belkys Suárez Montoya (1)

Dirección electrónica: bsuarez17@hotmail.com

Adscripción: Universidad de Carabobo

Resumen: El propósito investigativo fue reflexionar sobre el Empowerment, como una tendencia para gestionar a las personas en el ámbito organizacional. Se centra el interés en: a) empowerment b) empowerment organizacional. Metodológicamente, es un estudio documental, se apoya en el paradigma interpretativo, asume el método hermenéutico, el cual consistió en el arqueo heurístico de las fuentes pertinentes a la temática; emplea la técnica de la revisión documental. Finalmente, se incorporan algunas reflexiones que se entrecruzan con el tema abordado, a) herramienta de dirección que permite al talento humano auto empoderarse, crecer, desarrollarse y contribuir al éxito empresarial, b) como tendencia de dirección, se asocia a delegación de poder, autoridad, responsabilidad que efectúa el cuerpo directivo de la organización hacia los trabajadores con potencial de crecimiento en el negocio, c) la implementación y aplicación efectiva del empowerment como instrumento de gestión de lo humano, incrementa la probabilidades de éxito empresarial y personal entre su fuerza laboral.

Palabras Clave: empowerment, tendencia, gestión, personas, ámbito.

¹ (1) Dra. en Ciencias Sociales. Msc en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Licda en RRII. Docente U C y UJAP. Valencia. Venezuela

EMPOWERMENT: A TREND FOR PEOPLE MANAGEMENT

Abstract: The research purpose was to reflect on Empowerment, as a tendency to manage people in the organizational field. Interest is focused on: a) empowerment b) organizational empowerment. Methodologically, it is a documentary study, based on the interpretive paradigm, it assumes the hermeneutical method, which consisted of the heuristic analysis of the sources pertinent to the subject; using the documentary review technique. Finally, some reflections are incorporated that intersect with the topic addressed, a) a management tool that allows human talent to self-empower, grow, develop and contribute to business success, b) as a management trend, it is associated with delegation of power , authority, responsibility carried out by the management body of the organization towards workers with growth potential in the business, c) the implementation and effective application of empowerment as a human management instrument, increases the chances of business and personal success among its labor force.

Keywords: empowerment, trend, management, people, field.

A modo de apertura

Hoy más que nunca en el mundo organizacional y en el medio de dirección del talento humano se está a la constante búsqueda de nuevas tendencias, prácticas, herramientas y opciones gerenciales que les permitan adaptarse y responder a los desafíos, retos, incertidumbres presentes en el ámbito laboral.

Es por ello que, en los ambientes competitivos de la actualidad, las organizaciones tratan de ser dinámicas, flexibles y reaccionar de manera adecuada ante las oportunidades y las amenazas del contexto. A este propósito, las organizaciones tienen que ejecutar una serie de transformaciones para mantenerse competitivas, deben

cambiar su estilo de administración, dirección y gestión; aunado a lo anterior, la postura que adoptan de acuerdo con los cambios exigidos por el ambiente en los cuales tienen que operar.

En ese sentido, deben hacer uso de todas las herramientas que estén a su alcance para soportar un esquema de dirección que guíe las actividades de los trabajadores miembros de la organización hacia el éxito empresarial, fundamentados en la consecución de los objetivos estratégicos organizacionales y los objetivos individuales.

Para efectos de este trabajo, la gestión de personal se asocia a la dirección de personas y se enfoca en el talento humano que conforma la plantilla laboral de las organizaciones y también trata de asuntos relacionados con la implementación de prácticas, metodologías eficaces de recursos humanos eficaces.

El *empowerment*, hoy en día es considerado a saber: una metodología organizacional, filosofía de trabajo, modelo administrativo, tendencia y herramienta gerencial.

En la actualidad es visto, por un lado, como una herramienta de gestión que guiado de manera efectiva puede incrementar las capacidades del talento humano empresarial. En él se suele trabajar en grupos que comparten el liderazgo y trabajan en equipos, y por el otro, es empleado por las organizaciones para el manejo y aporte de responsabilidades, habilidades y autoridad.

En las organizaciones modernas o posmodernas, la aplicación de esta tendencia debe estar en sintonía con los elementos estratégicos y ser incluido dentro del plan estratégico de la empresa. Para muchos gestores, directivos, es algo totalmente nuevo de asumir y de asimilar, pues esta herramienta tiene vinculación directa con los objetivos

estratégicos de la organización. Si esto no se internaliza en el negocio y sus directivos, el empowerment puede fácilmente caer en el mito o una moda gerencial sin efectos y logros que mostrar.

El propósito investigativo de este estudio, fue el de reflexionar sobre el empowerment, como una tendencia para dirigir o gestionar a las personas en el ámbito organizacional. El trabajo centra su interés en los ejes a saber: a) empowerment b) empowerment organizacional.

Se considera que el objeto elegido es de trascendencia porque es un tema de actualidad y se encuentra presente en las agendas y en el debate organizacional. En sí, la temática es clave para el mundo del trabajo y para muchos de los directivos empresariales del país.

La pertinencia del estudio es de interés, por cuanto: a) recibe un gran reconocimiento como tema importante en las prácticas de dirección organizacional, b) atrae a los trabajadores porque encierra palabras como autonomía, poder, compromiso, dedicación y responsabilidad entre otras; c) todos los gestores y directivos empresariales, están obligados a dedicarle atención, e impulsar esta herramienta en el colectivo inmediato, a los fines de alcanzar los objetivos estratégicos a través de su talento humano; d) esta herramienta permite a los trabajadores aprender, crecer, desarrollarse y contribuir al éxito empresarial.

Como herramienta de dirección se asocia a una delegación de poder y autoridad que efectúa el cuerpo directivo de las organizaciones hacia los trabajadores del negocio y los equipos que dirige dentro de un modelo descentralizado y autónomo de organización.

En resumen, el empowerment suele ser reconocido como una forma de organización empresarial en el que se busca brindar a los trabajadores las herramientas necesarias para

que sean partícipes de los destinos de la empresa por medio de la proposición activa del ingenio, creatividad y el empoderamiento de las dinámicas productivas, teniendo en cuenta los elementos estratégicos organizacionales.

En sí, es preparar al talento humano para que sean capaces de llevar adelante proyectos orientados a la consecución de los objetivos estratégicos.

Acerca del empowerment

Para iniciar el punto, primeramente, hay que definirlo etimológicamente, es un término anglosajón que no tiene una correcta traducción al idioma español; no se encuentra en el diccionario de la Real Academia Española (RAE 2014). Sin embargo, aparece la palabra empoderar que significa hacer poderoso a un desfavorecido. Otros autores apuntan que el término es amplio, complejo tiene diversas interpretaciones y se vincula a palabras como: empoderamiento, autonomía, poder, delegación entre otros.

Al hablar del empowerment, se debe partir de las acepciones desarrolladas por algunos autores, a este propósito, Alles (2009:173-174), plantea que el empowerment “es una metodología organizacional donde la dirección identifica cuáles áreas o grupos de tareas trabajarán bajo esta nueva filosofía y, para ello fijará nuevos procedimientos que comprenden los niveles de autoridad definidos para cada caso”. La interpretación que podemos darle a la cita, es que la dirección empresarial al definir el uso de esta herramienta para fines de desarrollo, identifica las áreas que van a ser empoderadas y disponga del recurso humano necesario para otorgar el poder de la autoridad, decisión y ejecución de las tareas; en otras palabras, se otorga toda la responsabilidad de las decisiones en el talento que ejecuta las actividades organizacionales.

Otra acepción, es la planteada por Delgado de Smith (2010:210), quien afirma que “es delegar racionalmente el poder para la toma de decisiones es sus respectivos ámbitos, esto implica aceptación de responsabilidad por sus acciones y tareas”. En otras palabras, es asumir el poder en su totalidad y con responsabilidad frente a sus funciones y acciones laborales.

Por otro lado, el empowerment se origina en el subsistema de desarrollo de personal, pues intenta establecer su centralidad en la formación y capacitación de los trabajadores mediante el reconocimiento y otorgamiento de conocimientos propios de su labor, condiciones de trabajo acordes a la realidad, nuevos estilos de dirección, sistemas de comunicación e información efectivos aunado a una estructura organizacional moderna con tendencias orgánica.

En ese sentido, Hatum (2010), dice que la preparación del recurso humano es de importancia por cuanto estos son capaces de llevar adelante proyectos orientados a la consecución de objetivos estratégicos y es tal vez unos de los temas más importantes a nivel organizacional.

Es importante acotar, que esta metodología / herramienta genera expectativa no sólo en cuanto a resultados, sino también a qué hacer luego de conocerla, debido a que atrae a muchos trabajadores pues el término en sí parece transformar sus vidas a nivel personal y laboral.

Beneficios

Luego de la revisión del estado del arte de la temática en cuestión, pareciera que esta herramienta trae consigo beneficios en el ámbito personal, así como en el organizacional laboral. A continuación, se puede visualizar resumen en el cuadro n° 1, de algunos beneficios que provienen del empowerment.

Cuadro N° 1 Beneficios

Organizacional	Personal
Focaliza organización basado en sistema orgánico	Equipos de alto desempeño, sinergia, innovación, creatividad
Promueve y faculta al talento humano con potencial	Otorga al talento humano, poder, autonomía, delega funciones y responsabilidades
Facilita el desarrollo y crecimiento del personal	Quiénes y cuáles son los trabajadores que poseen el potencial para asumir nuevos conocimientos y responsabilidades
Impulsa un modelo de organización basado en los equipos autodirigidos	Los trabajadores desarrollan rasgos positivos que se traducen en ventajas competitivas como: proactividad, flexibilidad, innovación, creatividad y compromiso organizacional.
La dirección transfiere el poder y el control de las funciones, para dedicarse a otras actividades estratégicas	El compromiso y la responsabilidad es de todos los involucrados en las funciones
Incentiva la gestión del cambio	Todos pueden proponer nuevos caminos, rutas, para alcanzar los propósitos comunes
Propósitos organizacionales claros y definidos	Personal comprometido con los elementos estratégicos (misión, visión y objetivos)
Efectividad Organizacional	Poder, control y responsabilidad compartidos
Unificación de los sistemas de comunicación e información	permite a los directivos, gestores conocer más las realidades inherentes a cada una de las áreas de interés, a la vez facilita participación de toda la plantilla laboral
Ambiente y clima laboral efectivo	Bienestar individual y colectivo con repercusión positiva para los objetivos organizacionales

Fuente: Suárez, B. (2019)

En suma, para la aplicación del empowerment en una organización hay que tomar en consideración elementos a saber: a) este es un ente social, dinámico, sistémico y flexible, b) gestiona no sólo comportamientos humanos individuales y colectivos con el fin lograr propósitos vinculantes para ambos.

El empowerment direccionado de manera eficaz trae beneficios organizacionales y personales, en donde ambos se comprometen, asumen nuevos retos con implicaciones de ganar-ganar, debido a que ambas partes involucradas se ven beneficiadas.

Tipología

En relación con el punto, autores como: Kanter y Spreitzer citados por De los Ríos (2012), comentan que existen dos tipos de empowerment, el Primero, lo denominan estructural, el cual se enfoca en las condiciones y el ambiente laboral en donde se pueden distinguir variables como: autonomía, cargo desempeñado, horario de trabajo, deberes, responsabilidades, posición y nivel dentro de la organización. Todas ellas, conforman las características estructurales del empleo. Acá sólo se enfatiza en las condiciones del empleo y se deja de lado lo que el recurso humano pueda percibir del ambiente laboral, y el segundo, Psicológico, el cual es definido por Spreitzer, en De los Ríos, (Ob.cit: 202), como “la interpretación mental de cada individuo a los cambios estructurales del ambiente de trabajo”. En sí, es la percepción de los individuos hacia el ambiente socio-laboral, los sistemas organizacionales y los esquemas de dirección entre otros.

- Vale acotar, que las interpretaciones se pueden presentar a través de elementos claves que se pueden clasificar así:
 - El significado del trabajo, referido a la congruencia entre las creencias de un empleado, valores, conductas y los requerimientos del empleo.
 - La competencia, hace énfasis a confiar en las habilidades y en el desempeño del empleo.
 - Autodeterminación, relacionado con los factores internos que determinan en parte las acciones de los trabajadores hacia el trabajo

- Impacto, es la fuerza que se imprime para influenciar resultados en conjunto con la organización.

En resumen, el empowerment persigue el equilibrio entre ambas tipologías mencionadas en el párrafo anterior, ya que ambas se complementan en el sentido de: a) para analizar y comprender los procesos se requiere conocer si existen o no condiciones laborales favorables para un ambiente bajo Empowerment y b) el camino más expedito, es identificar como los trabajadores perciben e interpretan las condiciones y el ambiente de trabajo.

En definitiva, vale entender que un ambiente donde se aplica de manera efectiva la herramienta es aquel donde se encuentran presentes los tipos antes mencionados.

Proceso

En relación con este punto, Alles (Ob.cit), comenta que es un proceso creciente en el cual se va llegando al objetivo deseado paso a paso. En la misma línea, dice que en una primera instancia se parte de un directivo que ayuda a sus colaboradores a crecer, y como contrapartida los colaboradores incrementan sus capacidades. Para que lo anterior pueda ser viable se deben dar dos condiciones: a) que él o los colaboradores deseen hacerlo, b) que reciban algún tipo de ayuda si es necesario. Lo precedente, es básico si no se lleva a cabo no tiene sentido continuar con el proceso.

Seguidamente, se presenta cuadro sinóptico n°2, en donde se muestran los pasos que contempla el proceso del empowerment.

El proceso es una acción de gestión, interacción, orientación, seguimiento y ajuste entre el directivo y el colaborador. En conjunto, esto no es más que promover el crecimiento y desarrollo del talento humano organizacional

Cuadro 2 Proceso del Empowerment

Directivo	Colaborador
El directivo apoya y ayuda a sus colaboradores en su crecimiento y desarrollo	Desarrolla sus capacidades, competencias y talentos
El directivo delega	Realiza las nuevas tareas eficazmente
La organización define nuevas políticas	Asume nuevas responsabilidades
Las decisiones se toman a niveles más bajos	Los colaboradores y los superiores trabajan bajo la herramienta del empowerment

Fuente: Suárez, B. (2019), a partir de Alles, M (2009)

El empowerment organizacional: contribuciones

Este apartado, conlleva a que esta metodología o método de trabajo con amplia aplicabilidad en el ámbito organizacional genera contribuciones de importancia a los negocios.

En primer lugar, está herramienta se encuentra a la disposición de todas aquellas organizaciones que en función de su necesidad o realidad organizacional requieran o deseen mejorar su efectividad y su nivel de competitividad a través de su talento humano. Para ello, es importante adaptarse a los cambios que implican la operacionalización e implantación de la metodología (actualización de las políticas y estructuras de la organización).

En segundo orden, este método de trabajo se recomienda iniciarlo por el nivel institucional, quienes deberán modelar conductas, orientar, comunicar a su fuerza laboral las fortalezas y ventajas de trabajar bajo un ambiente con empowerment, en sí, implementado de manera eficaz fortalece los objetivos estratégicos organizacionales y los objetivos individuales.

En tercer lugar, la aplicación efectiva de la herramienta otorga: mayor libertad a los trabajadores, identificación con

el trabajo, interés por sus funciones, desempeño eficiente y motivación; de lograr lo antes planteado conducirá a un incremento de los propósitos organizacionales, así como la satisfacción personal y profesional de los individuos, la sumatoria de ambos logros se traduce en un incremento de la efectividad y competitividad organizacional.

Cuarto orden, el empowerment como herramienta de gestión es utilizado por las organizaciones para el manejo y aporte de responsabilidades, habilidades y autoridad, En fin, los trabajadores tienen la oportunidad de comprometerse e identificarse con los propósitos organizacionales y a su vez son monitoreados por un cuerpo directivo que los orienta y haga partícipes de la toma de decisiones, en un ambiente de trabajo que permita a los individuos aprender, crecer, desarrollarse y contribuir al éxito empresarial.

Quinto lugar, los supuestos del empowerment consideran que una organización que se sustente sobre un esquema de potenciación obtendrá mejores resultados y desarrollará mejor sus recursos.

Resumiendo, el empowerment puede ser usado como herramienta para promover la efectividad gerencial y organizacional a través de ejes claves a empoderar, a saber: oportunidad, poder y distribución de su fuerza laboral. En ese sentido, Wilson (1997); Chiavenato (2002), coinciden en plantear que el empowerment es un cambio de estilo que conduce a incrementar la delegación, la comunicación y la responsabilidad de los empleados, ya que los directivos tienden a liberar el poder, lo que hace que las personas tengan un campo de acción más amplio en su trabajo a la hora de tomar decisiones.

Para finalizar con esta entrada, en la búsqueda realizadas nos encontramos con una dificultad relevante y es que se

encuentran muy pocas investigaciones que describan la aplicación de esta herramienta a nivel organizacional.

Marco metodológico

Metodológicamente, este trabajo se inscribe dentro de la modalidad de investigación documental. Bosch (1990), afirma que es el resultado de un largo proceso racional y lógico que eslabona cada uno de los pasos de un proceso natural hacia una conclusión lógica; y Sierra (1988), agrega que dicha investigación tiene como propósito la observación de fuentes documentales.

Procedimiento Metodológico

Globalmente, se describe el camino seguido de acuerdo a la naturaleza de la investigación, se elige el enfoque hermenéutico. Según Martínez (2006), éste es el método que usa, consciente o inconscientemente, todo investigador y en todo momento, ya que la mente humana es, por su propia naturaleza, interpretativa.

El proceso se inicia desde la aparición de la idea que permitió reflexionar y aplicar la comprensión e interpretación a las fuentes bibliográficas consultadas en las áreas de interés. En particular, para el desarrollo de la construcción teórica (producción), se sintetizan las siguientes fases:

- Fase inicial, consistió en conocer y explorar todo el conjunto de fuentes de interés para responder a los propósitos planteados.
- Técnica empleada, referida a discriminar, seleccionar, clasificar, sintetizar, y ordenar la información. Se realiza arqueología heurística sobre la base de la literatura especializada en la temática abordada “Valores, un desafío a la gerencia venezolana”.

- Fase de análisis, conlleva la comprensión e interpretación de la información precedente y direccionada a los tópicos planteados.
- Fase de construcción, se refiere a la vinculación y articulación de los conocimientos, es decir, la acción de construir y producir el documento definitivo.

Para finalizar, la revisión documental permitió realizar el arqueológico heurístico de las fuentes que guiaron la investigación. Lo antes expuesto, produjo la obtención de mayor cantidad de información que enriqueció el trabajo propuesto.

A modo de cierre

En el apartado, se da cuenta de algunas reflexiones que emergen del estudio realizado.

Seguidamente, algunos aspectos destacables que se vinculan con los propósitos del estudio.

Como instrumento vinculado a la dirección de lo humano se asocia a elementos entre los que se distinguen: delegación de poder y autoridad que efectúa el cuerpo directivo de las organizaciones hacia los trabajadores. En sí, encierra un estilo de administración participativo y colaborativo entre los directivos y los colaboradores.

La aplicación de esta tendencia gerencial organizacional adopta un carácter estratégico, pues esta herramienta tiene vinculación directa con los planes estratégicos, misión y visión de la organización.

El propósito del modelo administrativo, es dotar a los trabajadores y a los equipos de trabajo de las herramientas necesarias para que se estructuren a sí mismos y sean coparticipes de los logros y resultados de la organización, a partir de la participación activa, ingenio, creatividad y el

empoderamiento de las dinámicas productivas. En otras palabras, es preparar, educar, formar y desarrollar al talento humano de la empresa para impulsar los proyectos y propósitos organizacionales.

En relación, con los beneficios del empowerment, pareciera que trae consigo provecho en el ámbito personal, así como en el organizacional laboral, sobre la base, de que ambos actores se comprometen y asumen nuevos retos con implicaciones de ganar-ganar, y beneficiarse en conjunto.

En atención con la tipología existen dos tipos de empowerment, el estructural y el psicológico, lo recomendable es considerar ambos tipos y buscar el equilibrio ya que ambos se complementan porque: a) para analizar y comprender los procesos se requiere conocer si existen o no condiciones laborales favorables para el trabajo, b) se requiere identificar como los trabajadores perciben e interpretan las condiciones y el ambiente de trabajo.

Con respecto al proceso, involucra un paso a paso entre los actores participantes, en donde primeramente se observa una acción de gestión, interacción, orientación, seguimiento y ajuste entre el directivo y el colaborador.

En suma, las contribuciones del empowerment organizacional se pueden indicar en particular: a) es una herramienta con un campo de acción definido, b) promueve la efectividad gerencial organizacional, c) posee propósitos claves el cual es la búsqueda de la efectividad organizacional a través de la gente, d) asumido bajo los esquemas de sistemas abiertos orgánicos y se vincula a nuevos enfoques de dirección y estilos de administración emergentes, por cuanto conduce a un incremento de la delegación, comunicación y responsabilidad del talento humano.

Para finalizar, y no menos importante hay que decir que en el arqueo de las indagaciones realizadas para presentar esta producción, nos encontramos con una realidad y es que se encuentran muy pocas investigaciones de esta naturaleza que describan la aplicación del empowerment a nivel organizacional.

Referencias

Alles, Martha (2007). Rol del jefe. Cómo ser un buen jefe. Editorial Granica. Buenos Aires, Argentina.

Bosch, Carlos (1991). La técnica de investigación documental. Editorial Tillas. México.

Chiavenato, Idalberto (2002). Administración en los nuevos tiempos. McGraw-Hill Interamericana, S.A. Bogotá, Colombia.

De los Ríos, Pedro (2012). El Empowerment Organizacional: revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial. Trabajo especial de grado publicada. Universidad de Almería.

Delgado de Smith, Yamile (2010). Gestión de recursos humanos. En Delgado de Smith, Yamile y Colombet, Christian (Coordinadores). Relaciones industriales: Reflexiones teóricas y prácticas. Edición Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Diccionario de la Real Academia Española (2014). En línea. Disponible en <https://dle.rae.es>. Consulta: 2019, agosto 30.

Hatum, Andrés (2010). Alineando la organización. estrategia y prácticas de recursos humanos para Managers. Editorial Granica. Buenos Aires.

Martínez, Miguel (2006). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Editorial Trillas. México.

Sierra, Restituto (1988). Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios. Paraninfo S.A. Madrid.

Wilson, Thomas (1997). Manual del empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores. Editorial Gestión 2000. Barcelona.



Enero a julio 2019

Recibido: 14-5-2019

Aceptado: 20-06-2019

LA VIOLENCIA JUVENIL; UN OBSTÁCULO PARA EL DESARROLLO

Autor (a) Sabino Linárez² (1)Dirección electrónica: sbinol28@yahoo.com

Adscripción: Universidad de Carabobo

Resumen: El presente trabajo de investigación y otras acciones se buscaba conocer, no solo los orígenes y causas de la violencia juvenil en el ámbito escolar y comunal; teniendo en cuenta otras miradas, que explican el tema; sino que, particularmente que pretendía en encontrar alternativas para disminuir la misma, con la participación del joven y el adolescente como sujetos claves en la solución del problema. El mismo tiene como metodología el paradigma cualitativo. Desde las ciencias sociales se ha construido un conocimiento que ahora requiere de otras explicaciones, que vea profundamente al joven en su realidad.

Palabras Clave: Violencia juvenil, escuela, comunal, participación.

YOUTH VIOLENCE; AN OBSTACLE TO DEVELOPMENT

Abstract: The present research work and other actions sought to know, not only the origins and causes of youth violence in the school and community environment; taking into account other views, which explain the subject; but particularly, that it sought to find alternatives to reduce it, with the participation of young people and teenagers as key subjects in solving the problem. It has as a methodology the

² Abogado, Msc en Ciencias políticas, doctorando en Cs Sociales mención Salud y Sociedad, docente de la UNEFA y de la UBV, personal jubilado de la UC. Valencia. Venezuela

qualitative paradigm. From the social sciences a knowledge has been built that now requires other explanations, that deeply sees the young person in his reality.

Keywords: Youth violence, school, community, participation.

Introducción

En muchas jornadas de reflexión, de investigación, como en la ejecución de proyectos que buscan conocer ideas y medios para contrarrestar y/o disminuir la violencia juvenil en los centros educativos y en comunidades populares; la realidad encontrada, es que, en las mismas, lo que ocurre, principalmente, es el agotamiento de los patrones de control social. Pocos son los mecanismos de participación de las y los jóvenes y adolescente para tratar sus asuntos; junto ello, está el frágil ejercicio de la democracia en la vida cotidiana escolar y comunal. Se observa que es poca existencia de una práctica social a través de la cual éstos conozcan y se empoderen de sus derechos y deberes como ciudadanos en permanente desarrollo. Las relaciones grupales y sociales están sumergidas en una permanente conflictividad, sin mediación alguna

Atravesamos una época en la cual la violencia juvenil es generadora de inestabilidad en el cuerpo social. Esta afecta gravemente lo público, impacta en el Estado para el cumplimiento de su función modeladora. Esta es una realidad que agrede la condición humana, a la psiquis de la población; vale decir, que nos daña a todos, tanto en el plano colectivo, como en el individual. En América Latina, esta resulta un fenómeno devastador. Así la describe Gomáriz (2010) “La matanza de población joven por causa de violencia constituye una realidad dramática, pero de percepción difusa y discreta en las sociedades latinoamericanas, especialmente en las más violentas, por paradójico que pudiera parecer” (p,

3). Ante esto, es imperativo generar mejores conocimientos que resulten en soluciones, con el fin de salvar la vida de miles de jóvenes, cuyo destino hoy es incierto.

De este modo la violencia en general y en particular de la relacionada con los jóvenes, principalmente, al investigarse debe partir de la realidad en la cual vivimos y convivimos; desde el contexto en el que nos confrontamos con la crisis que afecta al modelo sociedad, de la cual somos parte, nuestro espacio de convivencia; sea éste la escuela o el barrio (la comunidad). De tal manera, que la presente época ésta caracterizada por la incertidumbre que atraviesa el mismo orden mundial vigente. Dicha realidad, por consiguiente, afecta todos los ámbitos, con especial crudeza a la población juvenil, dada su condición de alta vulnerabilidad en todos los planos de la convivencia humana. De manera que ésta corre riesgo en el presente y el futuro, es la víctima principal de la crisis. Desde estas premisas cualquier transformación social a emprenderse ha de realizarse con la participación protagónica de ellos; vale decir, que estos se involucren en las tareas dirigidas a confrontar este asunto.

Asimismo, vemos que el mundo actual parece estar ante una guerra no declarada, la cual deja como saldo el crecimiento de la pobreza que recorre a poblaciones enteras en los países del sur (en el llamado mundo subdesarrollado), particularmente. A este fenómeno ahora se agregan los altos flujos de migraciones, los cuales se involucran principalmente a los jóvenes de las comunidades populares (en el caso de Venezuela), y el aumento de actividades delictivas. Con este panorama, son los primeros expuestos a ser víctimas de las degradaciones que prevalecen en ese mundo; a caer en los vicios que imperan en el modelo sociedad actual. En una realidad donde se vive y se piensa desde la lógica del capital, en la cual impera el valor de lo crematístico, lo materialista como modo de vida de una

sociedad consumista. Valores impuestos por los poderes dominantes -los legítimos y los de facto- en esta civilización fundada en la violencia, en el egoísmo, en el individualismo y las peores excrecencias de un mundo donde se piensa que todo está en venta (la lógica del mercado) Escalona (2011).

Es así, que situaciones que antes solamente afectaban a los países pobres, ahora también ocurren en el denominado mundo desarrollado (en Europa y los Estados Unidos). De modo que la solución al problema, ya no pasa porque pasemos a ser un país desarrollado. El desempleo, la mendicidad, y otras lacras sociales también se manifiestan en las latitudes del mundo “rico” con gran intensidad, con extrema dureza; las emigraciones animadas por la oferta de “la tierra prometida”, de un mundo atractivo para los jóvenes del sur, hoy tropieza con esta realidad. Así que, el flujo de desempleados, la aventura por partir de su tierra de origen está compuesta por jóvenes de ambos sexos de los países pobres. Atrapados en el espejismo que ofrece el mundo eurocéntrico cruzan los caminos verdes; se van atraídos por un mundo hostil que se oculta un modelo sustentado en el derroche, la insolidaridad y la insaciabilidad del tener. Paraíso que es también el lugar y el refugio de la drogadicción y otras perversiones que agreden lo humano (a los jóvenes y adolescentes en especial).

Desde esa perspectiva el joven, el mundo actual se le presenta con pocas esperanzas. En la gran mayoría de ellos impera el desesepero, la desesperanza. En esa búsqueda de un mejor porvenir se transforman en parias, vegetando en lugares donde solo puede sobrevivir en el día a día. En este espacio muchos terminan como productores y reproducen de delitos. Pues allí impera el narcotráfico y microtráfico de drogas, la trata de persona para la prostitución, la esclavitud sexual y laboral. Esta realidad es un riesgo que les acechan. Riesgo de caer en tenebrosas y peligrosas redes del crimen. Cerca de ellos circulan negocios que ocultan el lavado y

blanqueo de dinero proveniente de estos delitos, y demás recursos provenientes de la corrupción pública y privada. Según Curbet (2007), esta es una nueva forma de comercio y de acumulación de capital en el mundo. En medio de todo este escenario se produce el quebrantamiento de las familias, las instituciones públicas, el agotamiento del modelo educativo, lo cual conduce a la ignominia, a más violencia juvenil.

De este modo, también existe la creencia en la sociedad (o en buena parte de ella), que la violencia es un asunto irresoluble, Briceño León (2007). Así que sucesos como los homicidios, el robo, el tráfico de drogas, al igual que la arbitrariedad policial y la corrupción, son asuntos que al parecer no tienen solución. Resulta evidente que no existen respuestas idóneas ante tales problemas; además, la gente desde hace un buen tiempo, no cree en las medidas institucionales dirigidas a disminuir tales sucesos. Predrazzini y Sánchez (2001) decían que: “La gravedad de este problema crece a la misma velocidad que aquella en que las autoridades pierden la esperanza de resolverlo” (p, 76). Muchas son las aristas que agravan el asunto.

La violencia juvenil: una muestra del quiebre del modelo de control social

En la sociedad contemporánea la violencia -las riñas, el maltrato, incluyendo el consumo de drogas-, son manifestaciones que ocurren en barrios y escuelas, casi convertidas en un hecho natural. Para muchos esto se ha transformado en una forma de ser, en el modelo de vida del joven en las comunidades (en el barrio y la escuela popular). Su raíz u orígenes provienen de un mundo de inequidades, de la desestructuración de las familias, en tanto núcleo esencial de desarrollo biopsicosocial, el nicho cultural y simbólico compartido, es su forma de ser, del hacer y existir. Es el reflejo del maltrato del cual son objeto muchas personas en

sus primeros años de edad. Esto junto a la debilidad del modelo educativo constituye una de las fuentes de quebrantamiento del orden social.

Por ello, es bueno entender que, el “ascenso social” al cual todo sujeto tiene derecho, el cual se alcanza a través del proceso escolar; que representa el medio para lograr una vida plena, esta averiado. Medio de ascenso, que muchas veces es cuesta arriba para los y las jóvenes del barrio, del caserío o aldea. Le resulta algo esquivo. Hoy no produce motivaciones. Así que, el tener una profesión para desempeñar un oficio que conduzca a disfrutar de una vida plena (el vivir bien), resulta para algunos una quimera. En este sentido, los sueños trucados que genera el fracaso escolar van convirtiéndose (degenerando) en la antesala de la violencia juvenil. Este tipo de violencia perturba a la escuela y las comunidades populares. Atrapa el espacio al cual asiste la y el joven “pobre” a “formarse”. Este asunto tiene causas multifactoriales. Junto a problemas como familias disfuncionales, el perfil autoritario del docente, o la existencia de comunidades solo el sentido geográfico, están otros desencadenantes. Así que el modelo de escuela es una isla sin articulación y, por lo tanto, pareciera que va deviniendo en algo de escasa importancia para algunos jóvenes.

En este plano, la Escuela actual (todas las instituciones educativas) como agentes de control social, socializador colectivo e integrador de los jóvenes a la sociedad, tiende a ser un ente de reparto de fracasos. La deserción escolar, (expulsión solapada de este ambiente) y demás dificultades agudizan la crisis de ésta. Se percibe, además, asediada por una magnitud de problemas; entre los cuales sobresalen: el pésimo vínculo escuela-comunidad, las riñas, la inseguridad, consumo de drogas y la maternidad precoz. Ovalles y Macuare (2009) plantean que: “La escuela no es, en muchos casos, un espacio democrático e igualitario, tal como ha sido concebido socialmente. Aunque se espera que funcione como

un espacio de inclusión, de convivencia de las diversidades” (p, 8).

Superar este problema supone, entre otras cosas, un deslinde con el paradigma o modelo educativo vigente, pues aún persiste cierta visión de inspiración positivista, mecanicista; ir a una ruptura con la educación bancaria de la cual nos hablaba Freire (2005). Implica hacer otra (nueva) lectura del fenómeno del desarrollo adolescente-juvenil que tenga en cuenta orientaciones como las de Lütte (1991) para quien: "La rapidez de los progresos técnicos y científicos obligan a los adultos a una formación permanente. Por lo tanto, cada vez es menos posible distinguir la adolescencia de la edad adulta en función de la preparación para la vida". También es importante tener en cuenta lo señalado por Misle y Pereira (2009) para quienes: "Los fenómenos que acompañan el comportamiento violento cruzan, constantemente, las fronteras entre individuo, familia, comunidad y sociedad" (p. 39),

De igual manera, implica entender que hoy existe mayor facilidad (no así posibilidades) de aprendizaje entre los grupos de jóvenes que en los adultos para la adquisición rápida de conocimientos y habilidades sobre las tecnologías innovadoras Krauskopf (1997). Tal limitación (entre adultos) en Venezuela está presente no solo en relación a sus padres, sino –peor aún- con sus maestros y profesores los cuales pierden terreno en el plano de la comunicación, conformándose de esta manera un desnivel entre la escuela y los nuevos “medios de comunicación”. Desventaja que ya existía con relación a la TV; ahora es un asunto que se incrementa con la presencia del internet y las redes sociales. Así tenemos que, si el joven que fracasa en la escuela, tiene posibilidades de manejar herramientas como estas tecnologías, al hacerlo al margen del ambiente escolar-familiar, se coloca fuera del alcance del control social; aquí

estamos frente dos hechos que deben llamar la atención: por un lado la existencia de un problema de raíz, como es la fragilidad del modelo de enseñanza imperante; y por el otro, el que ahora está en manos de un ser vulnerable un instrumento que, dada esta realidad se transforma en un peligro, que puede facilitar y acelerar las acciones delictivos. Aumentándose de este modo las conductas violencia preexistente. Un último ejemplo de ello, es el cyber acoso, el secuestro.

Igualmente, la debilidad de la familia, en tanto núcleo y célula fundamental de la sociedad, cuya responsabilidad es la orientación y cuidado de la prole, de este segmento de población ha decaído en su rol. En manos esta institución recae una gran responsabilidad, institución generalmente encabezada por madres solas, en una alta proporción; impera la familia matricentrada. Desde este entorno social, no obstante, se conforman valores como la solidaridad y convivencia. Desde aquí se desafía la pobreza en la que vive en centros súper poblados, lo cual trae consigo problemas que impiden el acceso a otra forma de vida. Un mundo que excluye a los más pobres. Así, la violencia juvenil puede presentarse en todos los ámbitos. En el ser y hacer del joven. Importa entender y sentir, que realidades como el maltrato doméstico, la discriminación, el chalequeo, el acoso, el comportamiento inadecuado del docente, el autoritarismo del personal directivo, la aplicación de normas desconocidas junto a un liderazgo comunitario que poco estimula la participación y el protagonismo de las y los jóvenes, es una traba para superar el problema.

La participación juvenil

La sociedad tiene un papel estelar en la promoción y defensa de los derechos y deberes de los jóvenes; por lo tanto, ésta debe asumir que los mismos sean participantes en el abordaje del asunto. Una tarea en la cual es responsable junto a la escuela, como parte del Estado en el desarrollo de un hecho cívico y trascendental como es el “educar”. Impulsar la participación supone involucrar a la comunidad organizada, a la sociedad, motivados por ellos mismos. Implica el impulso de procesos de formación de los diversos actores que pueden y deben involucrarse (cada una), para promover la democracia y la participación. En este contexto es esencial tener en cuenta que:

El desarrollo adolescente se da en una delicada interacción con los entes sociales del entorno; tiene como referente no sólo la biografía individual, sino también la historia y el presente de su sociedad. Es el período en que se produce con mayor intensidad la interacción entre las tendencias individuales, las adquisiciones psicosociales, las metas socialmente disponibles, las fortalezas y desventajas del entorno. Krauskopf (1995)

De manera que, al momento de abordar este asunto es vital observar las condiciones que lo rodean el problema, tanto en su plano material como en lo emocional del mundo juvenil. Sus condiciones por razones generacionales y psicoafectivas, difieren radicalmente del mundo de los adultos. Y muchas veces se confrontan. El llamado “rebelde sin causas” es un ser que atraviesa por una etapa de la vida sumamente difícil, el cual en medio de sus deseos de autonomía se enfrenta a la desconfianza del mundo adulto; pues también está en construcción de su identidad en todos los ámbitos. Se da en

éste el desarrollo de un proceso biopsicosocial poco comprendido por padres y maestros, y en general por los adultos.

Las acciones e investigación presente, ocurrieron como parte de la experiencia vivida en el módulo El Boquete, ubicado en la parroquia Miguel Peña, del municipio Valencia. Desde este espacio se llevaron a cabo diversos procesos comunitarios por la Universidad de Carabobo a través de la Dirección de Extensión y Servicios –DESCO-. Por medio de estas acciones se buscaba promover la convivencia en escuelas y en comunidades cercanas al módulo. Eran propuestas de salud, que se llevaron a cabo en la UE Ruiz Pineda I, en la Urb. Ricardo Urriera y en el Ponce Bello, en el barrio La Castrera. Años 2009 al 2014, cuyo monitoreo le he dado continuidad.

Objetivo

Elaborar un núcleo teórico/practico sobre la violencia juvenil que considere al joven/adolescente como sujeto participante en su realidad en la escuela la comunidad en las zonas populares del sur de Valencia, estado Carabobo.

Objetivos específicos

1. Explorar los orígenes de las conductas violenta en la vida de las y los jóvenes desde una relectura de las distintas nociones, concepciones y categorías.
2. Conocer en qué medida las conductas y modelajes de actores claves de la sociedad desde lo político, económico, cultural y comunicacional causan la violencia juvenil de actual.
3. Resignificar los criterios que explican el papel de la familia, la escuela, el barrio en la estructura de la vida urbana como fuentes de conductas violentas en las y los jóvenes.

4. Entender qué medios tiene actualmente la sociedad alcanzar niveles de armonía y convivencia entre los jóvenes.

Referencias metodológicas

Se sustenta en un enfoque metodológico postpositivista, desde una visión cualitativa. Que ve la realidad viva, del mundo juvenil, lo que ocurre en su hacer y quehacer. Desde donde se producen no solo de datos subjetivos, sino también descriptivos que aporte conducen a conocer y comprender a las y los jóvenes en su medio social. De manera que esto permitirá interpretar y comprender el mundo de los jóvenes desde su relación convivencial, su realidad; como sujetos que existe en el tiempo investigado y más allá. Alcanzar una comprensión a fondo del fenómeno objeto de la investigación según Husserl (1997). Asumiendo que este no es un proceso de muchas aristas. Una lectura que considera a Martínez (2006), para quien: “El método fenomenológico se centra en el estudio de esas realidades vivenciales que son poco comunicables, pero que son determinantes para la comprensión de la vida psíquica de cada persona”. (p. 139).

Desde esta perspectiva se entiende cualquier acción que busque modificar la realidad, la situación de violencia juvenil que atraviesa las comunidades y generar espacio y niveles de convivencia; supone que las acciones dirigidas a la prevención de conductas inadecuadas de los adolescentes y jóvenes, deben responder a un enfoque de derecho. Es ubicar la relación con los adolescentes y jóvenes desde un plano que contribuya al fortalecimiento de aspectos como la confianza, el conocimiento y reconocimiento de sus derechos y deberes. Implica un proceso de interacción como sujetos de derecho quien actúa desde su voluntad (lo ético), el ser y el hacer humano del joven valorando reglas (lo moral). Desde un desarrollo integral, en el cual asuman como individuo con derechos, pero que también tiene obligaciones con ello y la

sociedad. Implica la creación de un ambiente desde el cual se viva la democracia de manera cotidiana.

Referentes teóricos

Primeramente, se valorarán los aportes teóricos de la ciencia social crítica para comprender que la violencia sobreviene como consecuencia de la no superación de los mismos. Curbet (2008) mira el tema en medio de tramas y complejidades. Para este autor, “el instintito de supervivencia de los humanos y su correlato: el temor a una extinción violenta de la existencia, se ven desbordados por la irrupción, igualmente indisociable, de la ambición de riqueza y la consiguiente ansia de seguridad”.

Así que la violencia que ocurre en la sociedad actual la atraviesa en todas sus esferas y supera las experiencias vividas en otras civilizaciones. Lo económico hoy se manifiesta como una acción criminal, como lo indica el mismo autor antes citado; que hoy “la criminalidad organizada viene a ser, en la era del globalismo neoliberal, la continuidad del comercio por otros medios” (p.90). El robo, el saqueo y cualquier actividad delictiva tienen multitud de conexiones con factores poderosos; dentro del sistema capitalista desde el cual se conforman redes de blanqueo y lavado de dinero, proveniente del narcotráfico, el tráfico de armas, la corrupción y la trata de personas en cualquier del mundo.

En el mismo tenor de lo anterior, pero desde una perspectiva sociológica, en su texto “La sociología de la violencia en América Latina”, Briceño León (2007), explica que las nuevas metrópolis latinoamericanas las causas que – desde su particular perspectiva- originan la violencia. Éste expone que existe un tipo de violencia que se acelera y se expresa en un crecimiento exponencial del problema, y, de cómo ésta afecta particularmente a la población juvenil. La

ciudad la presenta como el espacio de convivencia debe ser “el lugar de los derechos y la seguridad. Que no debería ser el lugar de muerte sino de la vida”. Sobre todo, en el denominado mundo subdesarrollado o en desarrollo, como un nicho de grandes descomposiciones sociales.

Asumir que en este asunto está planteado un conflicto que, de llevarnos a conocer, a lo que envuelve ser joven en el mundo de hoy, desde la el desasosiego, el desinterés de no encontrar respuestas por su futuro García Canclini (2006). Es verle el rostro al joven que quiere emigrar, el excluido de la escuela, a la familia desintegrada, el niño y niña de la calle, al joven y el adolescente hundido en la incertidumbre de su “futuro” cruel.

En este sentido, es ver los sueños trucados del joven producto del fracaso escolar. Como esto se convierte violencia juvenil. Esa violencia que perturba a la escuela de las comunidades populares. Problemática que también es causada, dice Touraine (2011), por la “crisis del modelo escolar en vigor hace que la escuela, sobre todo en el periodo actual de dificultades económicas, tienda a aumentar más que disminuir las desigualdades sociales”. De modo que la escuela como agente de control social, socializador e integrador de los jóvenes a la sociedad, parece no dar respuesta a las necesidades del sector juvenil. Esa expulsión solapada de este ambiente y demás dificultades, agudizan la crisis general que vive ésta. Además, es asediada por múltiples problemas.

Análisis disertación: La participación y las formas de ejercerla.

Lograr que el proceso de participación de los jóvenes sea efectivo, implica en primer lugar: entender que esta es una acción pertinente, que tiene valor y es importancia para la comunidad; en segundo lugar: estar consciente de que este es

un derecho que permite su desarrollo integral, armónico para alcanzar un mejor convivir. Comprender que la participación es un mundo de ensayos, desde el cual se aprende de los errores. Implica también, tener claro, que se puede estar hablando de participación; pero, ir en la vía contraria a lo que ésta significa. La manipulación acecha.

Por consiguiente, existen diversas formas y modos de llevarla a cabo. Tratándose de una participación que contribuya a superar los niveles la violencia imperante. Aquí se parte, teniendo cuenta el planteamiento de Liccioni (2007), quien señala, refiriéndose al caso una etapa inicial de los jóvenes, cuando dice que. “El desarrollo infantil es un proceso integral de orden secuenciado, de adquisición de conductas” (p, 69).

Acerca de ello es bueno considerar lo plateado por, Hart (1993), quien elaboró una escala de participación de niños y adolescentes y jóvenes en la cual considera el rol desempeñado por los adultos. En ella pueden reconocerse dos grandes dimensiones que se denominan participación aparente y participación genuina. Entonces, de lo que se trata es de alcanzar rangos significativos de participación, con niveles de calidad que entusiasme a la población, al joven en especial, que es sujeto de la misma.

Acerca de los elementos encontrados en las jornadas de acción y en la investigación realizada; resulta evidente precisar, que para lograr procesos que transformen la realidad en la escuela y la comunidad en zonas populares requiere, como primer paso alcanzar acuerdos y promover alianzas con directivos de la escuela y líderes comunitarios, e involucrar a los docentes, particularmente, los del departamento de orientación y de actividades complementaria; segundo, crear espacios para animar procesos que propicie la generación de una cultura de la

solidaridad, desde la iniciativa de los propios muchachos y muchachas.

De modo que, al iniciar procesos de participación, en tanto que asunto colectivo, resulta fundamental favorecer un ambiente, en el cual prevalezca la confianza mutua entre los alumnos y el docente (entre los jóvenes y líderes comunales) a través de la asignación de tareas y responsabilidades (que se sientan comprometidos), que sean estimulados ellas y ellos para la innovación y la creatividad; en eventos tales como: acciones ecológicas, artísticas, lúdicas, deportivas, comunales y de cooperación, permitiendo así, la identificación de éstos con lo que significa el bien común, el respeto a la diversidad, la convivencia, la justicia y la paz. Que esto conduzca a un crecimiento sano, armónico y creativo para desarrollar altos niveles de calidad de vida en la escuela, las familias y las comunidades. De esta manera coadyuvaran en el desarrollo del país.

Conclusión

Vivir y convivir en la sociedad actual envuelve estar expuesto a los riesgos que implica una sociedad violenta, pues en esta el joven y las demás personas exponen su integridad física hasta, la posibilidad de perder la vida y su futuro; en un mundo cercado por la incertidumbre y la confusión, que es propio de la época, en Venezuela como en cualquier lugar del mundo.

Superar este problema suponen hallar nuevos conocimientos, que no solo expliquen el asunto, sino que además proporcionen herramientas útiles para el abordaje del joven en situación de riesgo en su entorno escolar y comunitario en el marco de enfoques de derecho; y de deberes y responsabilidades. El clásico disciplinamiento es anacrónico.

Comprender la realidad que actualmente desangra a la población juvenil (a la del barrio popular) implica realizar una lectura socio-antropológicas que permita desentrañar aspectos claves que explique el modelo de convivir comunitario.

Frente al quiebre las instituciones clásicas de control social, como la familia y la escuela, corresponde a la sociedad promover mecanismos como la participación protagónica de joven, desde los cuales se genere confianza y se asuman responsabilidades entre ellos y los adultos.

Referencias.

Briceño León, Roberto; (2007) Sociología de la Violencia en América Latina. Quito: FLACSO-Sede Ecuador.

Curbet, Jaume; (2007) Conflictos Globales, Violencias Locales, Quito: FLACS-sede, Ecuador.

Escalona Ojeda, Julio; (2011) Notas Urgentes sobre el 26 de septiembre o de cómo el que cabalga un tigre no se puede bajar. Fundarte, Caracas, Venezuela.

Freire, Paulo; (2005) Pedagogía del Oprimido, Editorial Siglo XXI, México DF, México.

García Canclini, Néstor; (2006) Diferentes, Desiguales y Desconectados. Mapas de la interculturalidad. Editorial GEDISA. Barcelona, España.

Gomáriz Moraga, Enrique; (2010) La Devastación Silenciosa; Jóvenes y Violencia Social en América Latina. 2010, FLACSO, Gobernabilidad y Convivencia Democrática.

Hart, Rogar A. (1993). La participación de los niños: de la participación simbólica a la participación auténtica. Bogotá. Citado en Liebel, Manfred. "Protagonismo Infantil". Editorial Nueva Nicaragua. 1994.

Husserl, Edmund; (1997) La Idea de la Fenomenología. Editorial Fondo de la Cultura Económica, Madrid, España.

Liccioni, Edith; (2007) Los niños como protagonista en sus escenarios de formación, Ediciones Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Lütte, Gérard (1991). Liberar la Adolescencia. La Psicología de los jóvenes de hoy. Herder. Barcelona.

Martínez Miguélez, Miguel; (2006), Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. Métodos Hermenéuticos-Métodos Fenomenológicos-Métodos Etnográficos. Segunda Edición, Editorial Trillas, México D.F, México.

Misle, Oscar; Fernando Pereira; (2009) La violencia en los pupitres: ¿Qué es? ¿Cómo nos afecta? ¿Qué hacer? Ediciones Papagayo, CECODAP. Caracas, Venezuela

Krauskopf, Dina (1997). La Sexualidad y la Salud Reproductiva en las políticas de Juventud en América Latina. Conferencia Regional sobre Salud Sexual y Reproductiva en la Adolescencia. San José, Costa Rica.

Ovalles, Alíed; Melissa Macuare (2009). ¿Puede el ambiente escolar ser un espacio generador de violencia en los adolescentes? Capítulo Criminológico Vol. 37, N° 2, abril-junio 2009, 103 - 119. Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

Predrazzini, Yves y Magaly Sánchez; (2001) Malandros-Bandas y Niños de la calle: cultura de urgencia en la metrópoli latinoamericana.



Enero a junio 2019

Recibido: 12-7-2019

Aceptado: 2-10-2019

TRANSFORMACIÓN UNIVERSITARIA, PROCESO HISTÓRICO Y DIALÉCTICO EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO VENEZOLANO

Autor (a) Leonardo Atencio ³(1)

Dirección electrónica: elwuayuu1@gmail.com

Adscripción: Universidad Rómulo Gallegos

Resumen: Esta creación intelectual es emprendida, con el propósito de promover honda reflexión, acerca de la visión y misión formativa del Área de Ingeniería Agronómica de la Universidad Rómulo Gallegos, situada en el Estado Guárico, Venezuela, en el contexto de su proceso de transformación como institución comprometida con la educación y Revolución Bolivarianas, hoy orientada por la propuesta de Estado de la Universidad Productiva. Es un relato emergente, fundado en el paradigma socio crítico, con accesos a la realidad desde la metódica del materialismo histórico y la narrativa testimonial, de 5 sujetos protagonistas del proceso de transformación social e institucional universitario, a través de la técnica de entrevista denominada grupo focal de discusión. El autor, hace uso de la categoría gnoseológica totalidad concreta, para estudiar esta experiencia formativa, los criterios de validación del discurso científico son la coherencia, la consistencia y la pertinencia social, argumentando, como discurso propositivo que la praxis de la agro producción, con enfoque natural, orgánico, ecológico y

³ Docente de la Universidad Rómulo Gallegos

sustentable, es vía para arraigar esas competencias, diversas e integrales, que consolidan la revolución como vivencia pedagógica, económica, social, ecológica, trascendental y espiritual, capaz de reimpulsar, desde la Universidad, la soberanía agroalimentaria.

Palabras Clave: Revolución Bolivariana, Universidad Productiva, Agro producción. Cambio humano integral. Totalidad concreta.

UNIVERSITY TRANSFORMATION, HISTORICAL AND DIALECTICAL PROCESS IN THE VENEZUELAN UNIVERSITY CONTEXT

Abstract: This intellectual creation is undertaken, with the purpose of promoting deep reflection, about the vision and educational mission of the Agronomic Engineering department of the Rómulo Gallegos University, located in the Guárico State, Venezuela, in the context of the transformation process. as an institution committed to Bolivarian's Education and Revolution, today guided by the Government proposal of the Productive University. It is an emergent story, based on the socio-critical paradigm, with access to reality from the method of historical materialism and testimonial narrative, of 5 protagonists of the process of university social and institutional transformation, through the interview technique called group discussion focus. The author makes use of the epistemological category concrete totality, to study this formative experience, the validation criteria of the scientific discourse are coherence, consistency and social relevance, arguing, as a propositional discourse, that the praxis of agricultural production, with natural, organic, ecological and sustainable approach, is a way to root those competencies, diverse and comprehensive, that consolidate the revolution, as a pedagogical, economic, social, ecological, transcendental and spiritual experience,

capable of re-improving, from the University, the sovereignty agri-food

Keywords: Bolivarian Revolution, Productive University, Agro-production. Comprehensive human change. Concrete totality

Introducción

Esta reflexión tiene como escenario investigativo el Área de Ingeniería agronómica de la Universidad Rómulo Gallegos, la misma está ubicada en el Estado Guárico, llanos centrales venezolanos, como indica el slogan turístico, “en pleno corazón de Venezuela”.

La Universidad cuenta con varias sedes en diferentes municipios del Guárico, en San Juan de Los Morros, Valle de La Pascua, Calabozo, Zaraza, y en Anzoátegui, en la comunidad de Mapire, como las más importantes, y en las adyacencias de todas ellas, se hayan enclavadas diversas comunidades vecinales y productivas muy marcadas por la cultura rural, por la producción agrícola vegetal y/o animal, o por lo menos con un pasado campesino que se remonta a una o dos generaciones atrás.

Esta cultura rural guarda relación con la particular idiosincrasia de sus habitantes que experimentan vivencias, usos, costumbres y otras expresiones simbólicas que los tipifican con el calificativo de “vegueros”, de “llaneros”, es decir, de portadores de una tradición apegada al trabajo productivo y a otras manifestaciones estéticas, musicales, mágicas y convivenciales, comunes a la mayoría de las entidades de estas planicies venezolanas.

La Universidad Rómulo Gallegos para cumplir con una misión profundamente humanizadora, consustanciada con el concepto de ciudadanía nueva, integral, multidimensional, compleja y dialéctica, tiene ante sí un compromiso de

dimensiones realmente ambiciosas: el de emprender un cambio radical, profundo, no solo en su estructura y funciones como Institución Educativa, sino también el de asumir la formación de su plantel de trabajadores con diversas funciones, docentes y no docentes, para que puedan construir una auto representación como sujetos protagonistas de estos cambios, pero también como sus usuarios y beneficiarios, trascendiendo lo estrictamente técnico y productivo, en una proyección a lo social, ecológico y cultural.

La conciencia del cambio, institucional y vivencial humano, es, al mismo tiempo, el fin de este proceso, pero también uno de sus “pre requisitos” o insumos, utilizando la terminología de las ciencias administrativas. Pero los actores educativos involucrados en esta vivencia, de diferentes formas, están constreñidos por un contexto complejo de normas y formas, de programas, de instituciones, de reglamentos de estructuras y funciones, que responden en su fondo a los lineamientos de un Estado, entendido como Institución política, histórica y concreta, que, en lo que respecta a los límites y alcances del presente trabajo de investigación es el Estado Moderno

El marco normativo, estructural y funcional, desde la fundación de la Universidad Rómulo Gallegos hasta al advenimiento de la gestión del Estado Bolivariano, contó con la orientación civilizatoria de la modernidad, con sus respectivas concepciones acerca de la socialización y la ciudadanía, para lo cual se prescribían las finalidades procesuales de la administración de la academia, el producto humano profesional a ser egresado, la pedagogía y la didáctica a ser aplicada, los roles y tipo de relaciones establecidas entre los actores académicos, con una orientación estratégica: una ciencia y una tecnología consustanciada con la dinámica mercantil.

Teniendo esto presente el Estado Bolivariano promovió un profundo y sostenido cambio estructural y funcional de la Institucionalidad académica en todos los niveles y modalidades educativas en el territorio nacional, que fue denominado Proceso de Transformación universitaria, cuando involucró a todos los Institutos de Educación Universitaria, especialmente las Universidades situadas en todo el Territorio Nacional.

El reto, como ya se ha podido vislumbrar era de dimensiones mayores, se trataba de cambiar la perspectiva, las coordenadas simbólicas de lo que el proceso de enseñanza y aprendizaje traía consigo, lo más difícil era sacar de su zona de confort, de sus rutinas procesuales, a todo un contingente laboral constituido por trabajadores universitarios en sus diferentes roles, docentes, administrativos, de mantenimiento y servicios, se trataba también de incidir en las necesidades y expectativas formativas de los estudiantes ya incorporados a los planes de estudio y a los próximos a egresar al Sistema de educación universitaria.

Pero el compromiso se extendía aún más allá, implicaba promover en las comunidades vecinales y productivas una percepción distinta de su papel con respecto a las instituciones situadas en las adyacencias de sus mundos de vida, hasta lograr que el ciudadano común hiciera suyas, se empoderara, se identificara, con los fines y productos académicos y simbólicos generados por la “nueva” academia.

Con respecto a la dimensión “endógena” institucional, se orientarían ingentes esfuerzos para hacer cambios estructurales y funcionales en su administración académica, para concebir, experimentar, validar y consolidar, si tal era el caso, una novísima institución universitaria orientada por el aprendizaje social, el constructivismo, la educación para la vida, la ecología, la economía social y participativa, con la intención de arraigar en todos los actores involucrados en el

proceso académico, todos aquellos preceptos, principios y valores del nuevo ciudadano, nuevo republicano, prescrito por la Nueva Constitución, concebida, redactada, sometida a debate nacional, y aprobada en referéndum por el pueblo soberano de Venezuela en diciembre del año 1999.

La primera expresión fenoménica digna de ser resaltada fue que, a partir del advenimiento de la Revolución Bolivariana, La Universidad Rómulo Gallegos, progresivamente, se fue colocando a la vanguardia, en lo que respecta a la calidad y cantidad del talento humano que egresó de sus aulas, altamente cotizado en el mercado laboral, público y privado.

La idea recurrente en el contexto geográfico adyacente a cada una de sus sedes, y aún en comunidades más lejanas, es que su formación era integral, con amplio conocimiento de las diferentes técnicas agro productivas, puesto que no eran como muchos egresados de otras universidades, Ingenieros “de pizarra y tiza”, sino Ingenieros forjados en el campo.

Así mismo, otra característica en este perfil profesional fue altamente valorada, la sensibilidad social, la estimación del patrimonio relacional y cognitivo popular y ancestral, que formaba parte de las preocupaciones y desvelos de quienes fueron progresivamente incorporando estos principios a la malla curricular de la carrera.

La síntesis teórico práctica en lo que respecta a la pedagogía y la didáctica del arte y ciencia de la siembra y de la cría, como fines de la acción formativa de la Agronomía, vivió sus momentos estelares en esta Área académica con la incorporación en sus planes académicos de los preceptos de la Educación Bolivariana.

El aprendiz de Ingeniero agrónomo, desde que comenzaba a transitar por la complejidad curricular de esta carrera se

dedicaba a ejercitar las tareas propias de quien ha elegido la agricultura como su modo de vida.

Los estudiantes se ejercitaban en los terrenos propios del campus universitario y fuera de él, con la guía de los docentes y con la participación de los trabajadores universitarios con función no docente. Esta manera de aprender, desde la práctica, se complementaba con un frecuente nexo comunitario. Las unidades operativas de esta gestión académica, de formación integral, fueron los Centros de docencia, investigación y extensión agraria del Área de Ingeniería agronómica, comúnmente denominados Centros de Producción.

En síntesis, la caracterización del fenómeno de la praxis académica ejercitada durante todos estos años tuvo como hitos fundamentales institucionales, una reorientación de los planes de estudio y una política de inclusión social, expresada en una ampliación de la matrícula en todas las Áreas Académicas, que estaría respaldada por una política de re significación de la excelencia académica: se formarían ciudadanos técnicamente competentes, con vocación de servicio social, críticos y participativos, en otras palabras nuevos ciudadanos, nuevos republicanos, en un proceso en el cual la comunidad vecinal y productiva haría suya la institución universitaria a través de la participación corresponsable en su dinámica académica.

Pero, es necesario, ahora, tratar de explicar y comprender, desde una visión histórica y dialéctica, el por qué el rumbo de esta academia tan bien aspectada, tan bien orientada, en términos transformacionales, se ha desviado, se ha torcido, o se ha estancado.

Comprender, como se han manifestado en la cotidianidad varios de los preceptos de la Educación Bolivariana, como ha sido “vivenciado” lo normativo en nuestro contexto

institucional humano, en cuánto se ha avanzado, en cuánto retrocedido, cuánto falta por vivir en términos de lo prescrito, cuál es la dimensión del compromiso por reivindicar la formación integral de ese prototipo humano en desarrollo que es el nuevo republicano y cuánto falta también por concretarse con respecto al proceso de transformación universitaria con el que ha de relacionarse en lo programático y en lo operativo.

Teleología discursiva: intencionalidades investigativas

Objetivo general:

Teorizar acerca del proceso de Transformación Universitaria de la Universidad Rómulo Gallegos en el ámbito de la producción agroalimentaria como proceso histórico y dialéctico.

Objetivos Específicos

Caracterizar la vivencia humana de la Transformación universitaria en el contexto institucional antes mencionado.

Determinar el acceso a la conciencia de los actores socio productivos indagados como expresión de su protagonismo transformacional.

Discurrir, desde una perspectiva histórica y dialéctica, acerca de la praxis agroalimentaria de estos actores, como expresión de participación, corresponsabilidad y soberanía académica y social.

Perspectiva epistémica y metódica aplicada

Paradigma: Socio crítico, Metódica: Plural y complementaria, accesos a la realidad desde la narratividad

testimonial y la técnica del grupo focal de discusión, Instrumento investigativo, cuestionario semi estructurado. Validez, fiabilidad, coherencia, consistencia y pertinencia, desde el modelo dialéctico materialista histórico orientado por la categoría epistémica Totalidad concreta. Proceso de categorización, multi angulación y contrastación de los discursos orales.

Hallazgos, análisis, interpretación de las referencias verbales de actores universitarios objetos de indagación

Sujetos indagados: 5 actores universitarios, una trabajadora docente, una trabajadora con funciones administrativas, un estudiante, un docente con función directiva en el ámbito productivo y un vocero comunitario.

Acción dialógica emprendida: grupo focal de discusión, desde la perspectiva de la narrativa testimonial.

Protocolo cualitativo asumido: Registro, transcripción, análisis, interpretación del discurso oral de los actores sometidos a indagación, desde la visión teórica de autores comprometidos con la teoría y métodos del paradigma socio crítico y la denominada filosofía del Sur.

Categorías epistémicas emergentes del discurso oral: Soberanía agroalimentaria, Transformación universitaria, Aplicación soberana del saber, Pedagogía social, Aprendizaje en servicio, Poder comunal en acción, Crisis paradigmática, Revolución Bolivariana, Producción sustentable.

Constructo reflexivo emergente

El aprendizaje integral de la ciencia aplicada, sin duda, va de la mano con el ejercicio en el mundo de vida productivo o práctico de la disciplina científica en cuestión. La adquisición de las competencias, destrezas, pericias, experticias, mañas,

se van aprendiendo y enseñando desde la práctica, desde la vivencia de ese arte, de esa ciencia.

Esta afirmación pareciera incontestable, sin embargo, el orden cultural moderno, con la sobre determinación económica que va imprimiendo la razón de ser de sus instituciones, acciones y representaciones, le confiere unos matices a la praxis científica, que convendría recalcar aquí.

La sobre determinación económica, convierte a la ciencia aplicada en un dominio para nada neutral, pues este proceso de creación, promoción, difusión y aplicación de saberes está inmerso, de alguna u otra forma, en el dominio de lo económico, incluso sin advertirlo, incluso intentando sustraerse a su influjo.

El caso de la producción agro alimentaria sirve de poderosa ilustración con respecto al imperio de lo económico y al andamiaje teórico y práctico, que la sustenta, la Ingeniería agronómica deviene en aliada de las grandes corporaciones económicas cuyas prácticas monopólicas han marcado pautas, orientaciones procesuales, incluso culturales, a la dinámica de la agro producción mundial.

Las faenas propias de la producción de alimentos de origen vegetal y animal, tienden a estandarizarse en la modernidad, de tal modo que una serie de implementos, herramientas, maquinarias, tecnologías y técnicas son promovidas como sinónimos de éxito para la propagación de algunos cultivos, a los que se valora como más convenientes para la alimentación humana, bien sea porque se les reputa como más nutritivos, o porque su cultivo sería más rentable o beneficioso para quien los produce.

Aquí comienzan las distorsiones, las manipulaciones, la acciones de “forzar la barra”, para que prevalezcan, entre multitud de opciones, entre diversidad de cultivos posibles,

algunos en particular. Entre diversidad de herramientas, aquellas más convenientes, de marcas comerciales determinadas. La maquinización del agro, con su consecuente utilización de tractores, rastras, camiones, sembradoras, cosechadoras, deviene en parte del ritual, del imaginario productivo, sinónimo de eficiencia y de éxito garantizado.

La ciencia es considerada en el orden cultural moderno, como un fetiche, como un producto todo poderoso, con propiedades mágicas, en la realidad la ciencia tiene sus aciertos y también sus limitaciones, y con frecuencia deviene en agente de destrucción, más que de edificación de humanidad integral.

Existe todo un andamiaje de representaciones distorsionantes de la realidad de la agro producción, que son inducidas desde los sagrados templos de las academias de las ciencias aplicadas vinculadas a este ámbito, son ideológicas, por cuanto son tendenciosas, claro oscuros de verdades con mentiras.

Es una suerte de tragicomedia, más trágica que cómica, puesto que los efectos de tales libretos representacionales han sido tan nocivos, que muchas consecuencias de estas aplicaciones tienen en jaque la ecología mundial y amenazan severamente las posibilidades de una vida plena, feliz, próspera y pacífica para todos los humanos.

Y los agroproductores, incluyendo a los profesionales del agro serán, igualmente víctimas de los diversos desmanes cometidos, por recomendaciones de catedráticos y académicos mercenarios de las corporaciones monopólicas, que fabrican herramientas, maquinarias, productos químicos, y otras tantas, que conspiran contra las prácticas agro productivas tradicionales, o que manipulan

genéticamente especies vegetales o animales agro productivas, por intereses netamente mercantiles.

Y dirán algunos lectores que esta universidad “no es de esas”, que esta universidad está casada con la agro producción con enfoque sostenible y sustentable, el autor invita a mirar la vivencia cotidiana de estudiantes, docentes y comunidades productivas adyacentes con enfoque analítico y crítico.

Aquí comienzan los equívocos, investidos con la autoridad de la ciencia. Las especies vegetales y animales autóctonas, originarias de estas tierras o provenientes de otras sociedades en tiempos muy remotos y aclimatadas en un largo proceso, inmemorial, responden perfectamente, a las condiciones geo climáticas de los ecosistemas locales y suplen de manera natural y perfecta los requerimientos nutricionales de quienes son sus predadores, incluyendo al hombre, de acuerdo a la cadena alimentaria de cada ecosistema local. Este es un juicio de carácter científico, enriquece y fortalece la conciencia ecológica, pretender imponer el consumo de otras fuentes de nutrientes, animales o vegetales, por imposición, con base a sofismas pseudocientíficos, es ideología, es falsa conciencia.

Los docentes, los investigadores, los creadores intelectuales de esta Universidad, de manera irreflexiva, rutinaria, van repitiendo lo que les fue enseñado por la academia moderna, lo hacen sin pensar.

Y, es que, allí, precisamente está el detalle. Hay que cambiar la perspectiva, la visión, no es lo mismo seguridad, que soberanía, agro alimentaria. La Constitución en este particular se queda corta, se refiere a la seguridad agro alimentaria y no a la pertinencia de ir consolidando la soberanía, que parte del entendido de que hay que producir de acuerdo a las necesidades reales, acordes con la

idiosincrasia, del clima, de las particularidades agro ecológicas, de la cultura e identidad nacionales, de los requerimientos verdaderos de nutrientes de este pueblo, solo así se destruirá esa falsa representación ideológica acerca de lo que se debe producir y de lo que no se debe.

Los profesionales agrónomos que ejercen la docencia en esta universidad, utilizan y promueven el uso poco discreto de agroquímicos, eso le consta a quien escribe este trabajo de investigación, que ha debido consultar, alguna que otra vez a estos profesionales para resolver problemas de la cotidianidad productiva de su modesto huerto y de su jardín familiar, con la recomendación de agroquímicos de determinadas marcas comerciales, por ser los mejores, los más eficaces.

Los productos deben tener un atractivo aspecto, hay una estética fetichizada con respecto a la calidad de la producción y ella depende, en buena medida del combate de esos bichos malnacidos, de esos insectos, de esos hongos, de esas bacterias, a las que hay que aplicarles esos tratamientos cuyos efectos ambientales y su toxicidad los hacen tendencialmente perjudiciales o efectivamente nocivos.

La falsa conciencia en este caso guarda relación con el mítico aspecto, la presencia y representación que se ha arraigado en el imaginario social de lo que es un fruto saludable y de buena calidad, inmaculado, sin tachas, voluminoso, que se come con los ojos, como expresa el dicho, cuando en la realidad tal aspecto debería convertirlo en sospechoso, y su productor también en presunto autor de un fraude, pues un mango, una guayaba, un durazno producido con presencia de agro químicos pudiera presentar niveles de toxicidad poco deseables para su consumidor. Un producto de tamaño menor, con alguna característica poco estética, no tiene por qué ser un producto indeseable y descalificado

como suministro nutricional, los feos también tienen derechos.

La faena agrícola, tan común, como nociva para el ambiente, como lo es la deforestación, en los sistemas de producción animal, especialmente de bovinos, parte de una falsedad, fundada en supuestos que se presumen científicos, sin serlos estrictamente: la de que estas especies de animales requieren de sabanas a descampado, desprovistas de árboles y arbustos para desarrollarse robustos, sanos y rozagantes. Esta fechoría agro productiva cuenta con el aval o con el consentimiento de no pocos profesionales de la academia unergista y su práctica no es extraña, ni en su sede principal, ni en sus otras sedes fuera del municipio capital del Estado Guárico.

Esta falacia, promovida por calificados profesionales de la agronomía y de la veterinaria ha sido cuestionada, no solamente por la devastación de importantes recursos botánicos de porte arbustivo y arbóreo en los ecosistemas intervenidos por estas modalidades agro productivas, sino porque no tienen real sustento científico, hoy día se ventila un interesante debate con respecto a este tema, que no solo tiene implicaciones técnico productivas, o científicas, sino ecológicas de gran repercusión para la sobrevivencia humana.

En el seno de la Universidad Rómulo Gallegos emerge como alternativa la propuesta productiva agrosilvopastoril, según la cual la integración de actividades vinculadas con lo agrario, la producción alimentaria, animal y vegetal y la explotación racional forestal pueden converger, pueden convivir, la clave es el manejo integral, sostenible y sustentable.

Es posible, de acuerdo con este enfoque, reducir drásticamente la intervención humana depredadora de los

bosques, reales pulmones planetarios, con su secuelas de alteración del ciclo hidrológico y de exterminio de diversas especies de animales y de vegetales que se albergan en ellos, la racionalidad productiva de la economía de mercado está pervertida, cabeza abajo, es ideológica y falseadora de lo real, es inconcebible que se opte por depredar los bosques para promover unidades de producción en esos entornos, a un costo ecológico tan elevado.

Es interesante, colocar en perspectiva la ocurrencia de este debate, a propósito de la propuesta de la universidad productiva, es evidencia de que el mundo de la ciencia aplicada es un mundo donde las diferencias que se ventilan trascienden lo teórico y lo metódico, lo estrictamente académico, para proyectarse al mundo de vida económico, cultural y natural ecológico.

El agua, como elemento fundamental, no sólo de la agro producción, sino para toda manifestación de vida del planeta, es otro aspecto en torno del cual se constata una situación que, de hecho, pone en evidencia una incongruencia entre el decir y el hacer de la vivencia académica y productiva de esta universidad, el Área de Ingeniería agronómica no ha promovido ninguna estrategia institucional en términos de su uso ecológico y sustentable.

La totalidad del agua que se utiliza con fines productivos o académicos en esta Casa de Estudios es agua potable, procedente del acueducto estatal. La mayoría provista a través de camiones cisternas, cuyo uso no debería estar orientado a la agro producción, sino al directo consumo humano.

La actitud de los profesionales que ejercen la docencia en la UNERG, es, al menos, indolente, guiada por una falta de alcances éticos imperdonables, la de omisión. El agua para el riego debe ser un agua de origen, de procesamiento o

tratamiento diferente al del agua potable de consumo humano, por ser un bien escaso, precioso, y lo mínimo que cabe esperar de una institución comprometida con el desarrollo humano integral es que se genere una política académica y productiva que promueva el uso de las aguas residuales para fines eminentemente agro productivos.

Si de modo deliberado, o por omisión los docentes de las diferentes unidades curriculares de esta Área de Ingeniería agronómica promueven, propician o practican el uso de agro químicos, la deforestación y el uso de agua potable con fines de riego, entonces se comprenderá que el aporte que institucionalmente se está difundiendo, divulgando, propiciando, es extraño al enfoque agro sustentable.

Los maestros no sólo enseñan desde la vivencia de las prácticas didácticas en sus unidades curriculares, se enseña desde el ejemplo, y desde lo actitudinal, la indolencia, el descuido es un acto de omisión severa que trae la secuela de incitar una conducta igualmente descuidada e indolente en quiénes son los estudiantes en tales cátedras universitarias.

Como otra preocupación gnoseológica, pertinente enfocar, desde la categoría gnoseológica de la totalidad concreta, por ser vivencias, no tan bien consideradas por la academia, pero que son, a juicio del autor, vitales para el alcance y profundidad de esta disertación, se relacionan con el despliegue de lo cósmico, lo espiritual y trascendental, patrimonios humanos que deberían estar sólidamente constituidos en el ser individual y colectivo de los diferentes actores académicos, para que sea posible ese cambio humano integral, consciente y revolucionario al que se aspira, en una sociedad del presente marcada por la disyunción, el desencuentro humano y el conflicto.

Referencias

Bonilla, Luis (Compilador) (2012) Colección por la Transformación Universitaria. Centro Internacional Miranda. Caracas.

Bruckman, Mónica. (2013). Recursos naturales y la geopolítica de la integración sudamericana. Ediciones de la Presidencia de la República. Caracas.

De Sousa Santos, Boaventura. (2008). La Universidad del siglo XXI: Para una reforma democrática y emancipadora de la Universidad. Centro Internacional Miranda, editores. Caracas

Dumont, René. (1979). Ecología socialista. Martínez Roca, editores. Barcelona, España.

Freire, Paulo. (2005). Pedagogía del oprimido. Siglo XXI editores. México.

Gadotti, Moacir. (2012). Educar para otro mundo posible. Centro Internacional Miranda. Caracas.

Giroux, Henry. (2008). La universidad secuestrada. Centro Internacional Miranda. Caracas.

Gramsci, Antonio. (1976). La formación de los intelectuales. Fondo de Cultura económica, Colección 70. México.

Grana, Roberto. (2004). ¿Ecodesarrollo humano o capitalismo e imperios? Espacio, editorial. Buenos Aires.

Marx, Karl. (1975). Manuscritos económicos filosóficos. Fondo de cultura económica, Colección 70. México.

Marx, Karl. y Engels, Friedrich. (1974). La ideología alemana. Pueblos unidos, editores. Barcelona, España.

Meszaros, István. (2011). Estructura social y formas de conciencia. Monte Ávila editores. Caracas.

Silva, Ludovico. (1976). Antimanual para el uso de marxistas, marxólogos y marxianos. Ediciones de la Biblioteca UCV. Caracas.



Enero a junio 2019

Recibido: 12-6-2019

Aceptado: 06-10-2019

GESTIÓN DE LOS OBJETIVOS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL SECTOR AGROPECUARIO VENEZOLANO

Autor (a) Salvador Roppolo ⁴(1)

Dirección electrónica: salvadorjrf@gmail.com

Adscripción: Grupo de empresas agropecuarias

Resumen: El artículo que se realiza en sector agropecuario venezolano se enfoca a presentarles un análisis estratégico respecto a la gestión de los objetivos para el desarrollo sostenible (ODS), con el fin propiciar el cumplimiento de los mismos para el periodo establecido, de tal manera contribuir a la creación de un escenario positivo para la búsqueda de un equilibrio sostenible entre lo económico, lo social y lo medio ambiental donde opera este sector. Está enmarcada en la investigación cualitativa, basada en una investigación documental, se caracteriza por ser no experimental, transeccional y descriptiva. El sector agropecuario venezolano podría contribuir al cumplimiento de los objetivos para el desarrollo sostenible pertinentes, por medio de una adecuada gestión de los mismos, haciendo énfasis en los aspectos económicos, financieros, sociales y ambientales, e integrándose con otros sectores productivos, sociedad, entes gubernamentales, universidades entre otras organizaciones.

⁴ Lcdo. en Contaduría Pública UC. Msc. en Ciencias Contables UC. Directivo de grupo de empresas agropecuarias. Asesor de proyectos de inversión y Comerciante

Palabras Claves: Desarrollo Sostenible, Gerencia, Estrategias, Integración

MANAGEMENT OF THE OBJECTIVES FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN THE VENEZUELAN'S AGRICULTURAL SECTOR

Abstract: The article carried out in the Venezuelan's agricultural sector focuses on presenting a strategic analysis regarding the management of the objectives for sustainable development (SDO), in order to promote their fulfillment for the established period, there by contributing to the creation of a positive scenario for the search of a sustainable balance between the economic, social and the environment where this sector operates. It is framed in qualitative research, based on documentary research, characterized by being non-experimental, transectional and descriptive. The Venezuelan's agricultural sector could contribute to the fulfillment of the relevant objectives for sustainable development, through proper management of them, emphasizing economic, financial, social and environmental aspects, and integrating with other productive sectors, society, government entities, universities among other organizations.

Key Words: Sustainable Develop, Management, Strategies, Integration.

Introducción

Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) también son conocidos como Objetivos Mundiales, son 17 objetivos con 169 metas, que se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y que están integrados para equilibrar la sostenibilidad económica, social y medio ambiental, estableciendo como meta el cumplimiento de los mismos para el 2030. Estos fueron acogidos por todos los Estados

Miembros de las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y dar garantía de goce de paz y prosperidad a toda la humanidad; ya que estos son problemas globales que deben ser solventados.

A pesar del acogimiento la Organización para las Naciones Unidas (2019) asevera respecto al primer objetivo (cero pobreza) que el mundo no está en vías de eliminar la pobreza para el plazo establecido, y en cuanto al segundo objetivo (cero hambre) menciona que en el mundo dos tercios de los adultos extremadamente pobres con empleo, trabajan en el sector agrícola. En estos dos objetivos, Venezuela ha tenido mayores dificultades para lograrlos, más adelante en esta investigación estará explicado con mayor detalle. Ambos planteamientos causan un gran punto de inflexión que genera interrogantes, entre las cuales se tienen: ¿De qué manera el sector agropecuario puede contribuir a la disminución de la pobreza y del hambre? ¿Cómo es posible que en el sector productor de alimentos laboren las personas más pobres?

Con las anteriores interrogantes, estratégicamente el sector agropecuario venezolano, pese a que presenta indicadores de bajo cumplimiento, en especial en estos dos objetivos entre otros, este representa una gran oportunidad para revertir estos resultados y hacer que se le dé cumplimiento a los objetivos para el desarrollo sostenible, por medio de una adecuada gestión de los mismos y de esta manera alcanzar el equilibrio sostenible entre lo económico, lo social y lo ambiental, y a su vez contribuir al desarrollo del sector.

El objetivo de esta investigación es analizar estratégicamente la gestión de los objetivos para el desarrollo sostenible (ODS), con el fin propiciar el cumplimiento de los mismos para el periodo establecido, de tal manera contribuir a la creación de un escenario positivo para la búsqueda de un equilibrio sostenible entre lo económico, lo social y lo medio

ambiental donde opera este sector. A su vez está enmarcada en la investigación cualitativa, basada en una investigación documental, se caracteriza por ser no experimental, transeccional y descriptiva.

Desarrollo Sostenible

La Alianza Centroamericana para el Desarrollo Sostenible (CCAD) (1994) define “El Desarrollo Sostenible es un proceso de cambio progresivo en la calidad de vida del ser humano, que lo coloca como centro y sujeto primordial del desarrollo, por medio del crecimiento económico con equidad social y la transformación de los métodos y de los patrones de consumo y que se sustenta en el equilibrio ecológico y el soporte vital de la región. Este proceso implica el respeto a la diversidad étnica y cultural regional, nacional y local, así como el fortalecimiento y la plena participación ciudadana, en convivencia pacífica y en armonía con la naturaleza, sin comprometer y garantizando la calidad de vida de las generaciones futuras”.

Con la anterior definición se puede apreciar la integra y extensa conceptualización de lo que es el desarrollo sostenible, que engloba elementos significativos, complementando el concepto aportado por el Informe Brundtland en el 1.987 donde manifiesta que el desarrollo sostenible es aquel que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. Por otra parte, Daly (1990) formula unos interesantes principios de evaluación de la sostenibilidad, que son complejos para valorar, pero son muy pertinentes para ser tomados en cuenta y buscar una metodología capaz de hacerlo posible, estos son: La tasa de consumo de los recursos renovables no debe exceder su tasa de renovación. La emisión de residuos no debe superar la capacidad de absorción de los

ecosistemas y los recursos no renovables deben ser utilizados a una velocidad tal que permita sustituirlos con la creación de un recurso renovable equivalente, a partir de los ingresos generados.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Administración por Objetivos

Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en cuanto al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019) son una agenda inclusiva y que están interrelacionados, con frecuencia la clave del éxito de uno involucra las cuestiones más frecuentemente enlazadas con otro. Estos conllevan un espíritu de colaboración y pragmatismo para elegir las mejores opciones con el fin de mejorar la vida, de manera sostenible, para las generaciones futuras. Proporcionan orientaciones y metas claras para su adopción por todos los países en conformidad con sus propias prioridades y los desafíos ambientales del mundo en general.

Drucker (1954) emprende la administración por objetivos, sosteniendo que la administración debe ejecutarse por objetivos y no por control, ya que el control es un instrumento y no un fin administrativo. Plantea que la dirección debe ser de amplio alcance, producto de una visión extensa y profunda, la cual obliga a sintetizar todo el quehacer de una organización en una misión por lo que esta es relevante y no los mecanismos de gestión. La administración por objetivo es un proceso de definición de objetivos dentro de una organización, es una visión y forma de actuar que permite la participación de los contribuyentes para fomentar la autosupervisión y el autocontrol, en aras de alcanzar los objetivos.

Los objetivos para el desarrollo sostenible están basados bajo la metodología de Drucker donde existe la coordinación de los objetivos según el principio de unidad en dirección.

Donde todas las acciones particulares deben encauzar la consecución de las metas que desglosan los objetivos. Están redactados para la obtención de indicadores medibles y cuantificables con facilidad.

Para el logro de los objetivos se hace necesario el trabajo en equipo, plantea el Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (2015). Que en algunos casos la colaboración entre los miembros debe ser más cercana y requiere mayor cohesión, en otros casos la relación se da de forma indirecta y se deben fortalecer las estrategias de comunicación y el liderazgo. Además, plantea que para comprenderlo es indispensable profundizar en tres variables:

1.) Objetivo común: no puede existir un trabajo en equipo sin la existencia de un objetivo que todos los miembros compartan. 2.) Conjunto de personas: es necesario que más de una persona participe para conformar un equipo. Y por último 3.) Organización: en toda dinámica humana se dan diferentes tipos de interacciones, cuando se busca un objetivo común, se genera algún tipo de organización más o menos estructurada que divide las tareas o los pasos a realizarse y que va marcando la pauta del trabajo que se realiza en el conjunto.

A su vez, establece cinco aspectos a considerar para la mejora de la forma en la que un individuo se desempeña en un equipo: 1.) Tomar consciencia del objetivo común: el objetivo debe ser tomado como un interés personal para un mejor desempeño. 2.) Reconocer los roles y tareas asignadas: cada persona tiene habilidades que le permiten tener un mejor desempeño en un área o en otra, partiendo de ese autoconocimiento es importante reconocer en qué tareas se puede desarrollar mejor cada uno y tomar la iniciativa en los trabajos que uno se pueda desempeñar mejor. 3.) Aumentar la conciencia de grupo: la grupalidad tiene beneficios que no se pueden comparar con el trabajo individual. 4.) Mantener

una organización clara: es importante delimitar cuáles son los roles para que no se pierda la motivación y por último 5.) Utilizar la comunicación asertiva: para evitar conflictos y mejorar la relación entre los miembros.

Los planteamientos anteriores hacen énfasis en la importancia del trabajo en equipo de manera organizada para la consecución de los objetivos, evidentemente para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), se hace necesario que se trabaje en equipo (organizaciones, gremios, Estados, sociedades) de manera coordinada y con el compromiso individual y colectivo con cada uno de los objetivos especialmente los pertinentes a cada parte, para alcanzar el desarrollo sostenible donde exista una armonía entre lo económico, lo social y lo medioambiental, para que en conjunto se logre tener un mundo mejor y permita a las generaciones futuras seguir disfrutando de los recursos tan preciados del planeta y una adecuada convivencia social en un medio ambiente idóneo para la subsistencia tanto de la humanidad como de los ecosistemas.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Sector Agropecuario

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación (FAO) (2005) establece que el Sistema Agroalimentario tiene un papel fundamental dentro del adelanto de una diversidad de estilos de vida que giran en base a la actividad capaz de garantizar la subsistencia de la especie, dentro del logro de la suficiencia y el crecimiento de las naciones, así como motor de propulsión de la mayoría de los países en desarrollo, y este genera fuente de empleo y de divisas que han permitido identificar una estrecha relación entre rápido crecimiento económico, reducción de la pobreza y crecimiento sostenido de dicho sistema, debido a la capacidad de este para garantizar la producción de alimentos a bajo costos. Y a que Da Silva (2018) plantea que “Los

rápidos avances en la innovación agrícola son cruciales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible”.

Es aquí, donde el sector agropecuario venezolano que opera dentro del sistema agroalimentario, juega un papel crucial, siendo una fortaleza que puede desencadenar el logro de los objetivos para el desarrollo sostenible (ODS) mediante estrategias integradoras y afrontando como compromiso dichos objetivos. Tomando en consideración que los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, presentado por el Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible (2019), según nivel de producción en porcentaje, en Venezuela en un 23 por ciento se produce el indicador, en un 25 por ciento no se produce el indicador pero se puede producir con las fuentes de información existentes, en un 18 por ciento se tiene alguna información pero es necesario mejorarla o complementarla para producir el indicador, en un 14 por ciento no se tiene información para producir el indicador y en un 20 por ciento no se tiene respuesta.

Además de que Venezuela presenta un índice global de 63,1 ocupando el puesto 108 de 162 países en el ranking global de acuerdo a fuentes oficiales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2019). Teniendo grandes deficiencias sobre todo en los objetivos 1.) Cero Pobreza, teniendo un rendimiento promedio aproximado al 27 por ciento, en cuanto al cumplimiento de los indicadores, donde gran parte de la población tiene una remuneración por debajo de 1,90\$, esto es considerado como alto riesgo de pobreza extrema, la pobreza extrema en zonas rurales es tres veces más alta que en las zonas urbanas alcanzando un 17,2 por ciento. Con respecto al segundo objetivo, 2.) Cero Hambre, también asevera que la cantidad de personas que padecen hambre aumenta, alcanzando para el año 2017 aproximadamente 821 millones de personas a nivel mundial. En Venezuela, por

debajo del 49 por ciento está el rendimiento promedio de cumplimiento de los indicadores de este objetivo. Disminuir el hambre es sumamente compatible el sector agropecuario venezolano, entre otros objetivos y metas que el autor de esta investigación considera que deben ser gestionados por el sector para lograr la sostenibilidad, debido a su pertinencia y relevancia los cuales son los siguientes:

2. Hambre cero. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible

2.4 Para 2030, asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, contribuyan al mantenimiento de los ecosistemas, fortalezcan la capacidad de adaptación al cambio climático, los fenómenos meteorológicos extremos, las sequías, las inundaciones y otros desastres, y mejoren progresivamente la calidad del suelo y la tierra

2.5 Para 2020, mantener la diversidad genética de las semillas, las plantas cultivadas y los animales de granja y domesticados y sus especies silvestres conexas, entre otras cosas mediante una buena gestión y diversificación de los bancos de semillas y plantas a nivel nacional, regional e internacional, y promover el acceso a los beneficios que se deriven de la utilización de los recursos genéticos y los conocimientos tradicionales y su distribución justa y equitativa, como se ha convenido internacionalmente.

6. Agua limpia y saneamiento. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos

6.3 De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin

tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial

6.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua

6.6 De aquí a 2020, proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos.

7. Energía asequible y no contaminante. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos

7.2 De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas

7.3 De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

8. Trabajo decente y crecimiento económico. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres,

incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos.

11. Ciudades y comunidades sostenibles. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

11.3 De aquí a 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países

11.4 Redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo

11.a Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional.

12. Producción y consumos responsables. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales

12.3 De aquí a 2030, reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per cápita mundial en la venta al por menor y a nivel de los consumidores y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha

12.4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente

12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización

12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.

13. Acción por el clima. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países

13.b Promover mecanismos para aumentar la capacidad para la planificación y gestión eficaces en relación con el cambio climático en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, haciendo particular hincapié en las mujeres, los jóvenes y las comunidades locales y marginadas.

15. Vida de ecosistemas terrestres. Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad

15.1 Para 2020, velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y los servicios que proporcionan, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales

15.2 Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial

15.3 Para 2030, luchar contra la desertificación, rehabilitar las tierras y los suelos degradados, incluidas las tierras afectadas por la desertificación, la sequía y las inundaciones, y procurar lograr un mundo con una degradación neutra del suelo

15.4 Para 2030, velar por la conservación de los ecosistemas montañosos, incluida su diversidad biológica, a fin de mejorar su capacidad de proporcionar beneficios esenciales para el desarrollo sostenible.

17. Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible. Alianzas entre múltiples interesados

17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2019), plantea que los pequeños productores de alimentos son una parte importante de la solución al hambre mundial y que es imprescindible empoderarlos para que participen plenamente en el desarrollo y así mejorar la seguridad alimentaria y reducir la pobreza y el hambre. Muchos de esos campesinos son pobres, tienen recursos y capacidades limitadas, se enfrentan en forma periódica a la inseguridad alimentaria y tienen un acceso limitado a mercados y servicios. Tanto los ingresos como la productividad son sistemáticamente menores que a los de grandes empresas.

Sigue planteando, que la proporción de pequeños productores de alimentos en países de África, Asia y América Latina varía de 40% a 85%, en comparación a menos del 10% en Europa. Para mejorar la resiliencia y la capacidad de adaptación de estos productores es relevante ayudarlos a mejorar su productividad agrícola, facultarlos para que gestionen sus recursos naturales sosteniblemente, adaptarse al cambio climático y superar las barreras de acceso a los mercados, los servicios financieros, la información y el conocimiento.

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) (2004). Asevera que la agricultura, puede apoyar el desarrollo humano garantizando que la nutrición y otras necesidades materiales básicas sean satisfechas en las zonas rurales y contribuyendo indirectamente a la satisfacción de esas necesidades en el medio urbano. El poder adquisitivo rural es mejor indicador que la producción en sí. Por lo tanto, la mejor contribución de la agricultura a la seguridad alimentaria y a otras

necesidades materiales básicas es la de generar mayores ingresos reales para los hogares rurales y depende de tres factores como: producción, precios reales en haciendas y empleo no agrícola en zonas rurales.

Seguidamente, manifiesta cinco principios básicos para que una estrategia agrícola sea sostenible en el largo plazo basados en la sostenibilidad económica, social, fiscal. Institucional y ambiental. El papel del gobierno debe avocarse a proteger los derechos de propiedad, hacer cumplir las obligaciones contractuales para fomentar la competencia, y suministrar bienes públicos tales como investigación, tecnología, información e infraestructura.

A manera de Conclusión

Los objetivos para el desarrollo sostenible se plantearon para lograr un equilibrio en los ámbitos económicos, sociales y ambientales. El sector agropecuario estratégicamente en sí, es una gran oportunidad para lograr los objetivos para el desarrollo sostenible, mediante una gestión adecuada de los mismo, sobre todos aquellos que les son pertinentes. Para ello debe imperar la creatividad, el conocimiento, la tecnología, los recursos financieros y la integración de las sociedades, Estados, universidades, organizaciones, gremios en cada contexto, entre otros.

Es necesario integrar los indicadores de desempeño de los objetivos para el desarrollo sostenible (ODS) en los objetivos operativos de las organizaciones que conforman al sector agropecuario y los objetivos de rendimiento del recurso humano. Además, es de gran utilidad para la gestión de los objetivos para el desarrollo sostenible consultar y utilizar las herramientas disponibles, para integrar todos los sectores, las sociedades y los organismos Institucionales a la consecución de los objetivos utilizando el trabajo en equipo, e incentivando el desarrollo sostenible a cuantas personas sea

posible, para que se sientan involucrados y por ende motivados a la consecución de los mismos.

La administración por objetivos es una metodología idónea para ser considerada por las organizaciones, e incluir en sus objetivos, los indicadores para el desarrollo sostenible, para de esta manera contribuir a la consecución de los objetivos tanto de las organizaciones como los objetivos de desarrollo sostenible. Para esto debe existir una medida de los mismos, para poder controlarlos y realizando una gestión idónea. Es importante difundir el conocimiento respecto a lo que son los objetivos de desarrollo sostenibles y a como estos pueden ser gestionados para alcanzarlos, en todos los sectores, en las sociedades e incluso dentro de las mismas organizaciones, de manera que dicha gestión se convierta en parte de la cultura organizacional y la cultura social; lo cual podría propiciar la integración de parte de todos los partícipes y la asunción del compromiso de parte de todos para el logro de los objetivos.

Por último, cabe destacar que, aunque tanto en algunas organizaciones como sectores sociales, los objetivos para el desarrollo sostenible se consideran una moda, es aquí un punto muy importante, que, a criterio del investigador, esto es algo muy serio como para ser tomado de esa manera, ya que lo que pretenden estos objetivos es un fin común para la humanidad, que debe presentar un equilibrio sostenible entre lo económico, lo social y lo ambiental. Y es de conocimiento que el planeta entero presenta graves problemas en estos ámbitos, donde en muchas regiones se padece de graves problemas económicos, extremos conflictos sociales e impactantes desastres naturales. Aunque exista una indefinida cantidad de planetas, la humanidad en la actualidad cuenta con el planeta tierra, y es la única responsable de protegerla y hacer de ella un lugar confortable para todos sus habitantes y ecosistemas.

Referencias

- Alianza Centroamericana para el Desarrollo Sostenible (CCAD) (12 de octubre; 1994). Cumbre Ecológica Centroamericana para el Desarrollo Sostenible. Ed. Managua-Nicaragua. Consultado el 10/09/2019 en: <http://genero.ccj.org.ni/publicaciones%20general%20-%20CCJ/Regionales/ALIDES.pdf>
- Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública. (6 diciembre, 2015). Trabajo en equipo: hacia un objetivo común. Universidad de Costa Rica. Consultado el 10/09/2019 en: <http://www.cicap.ucr.ac.cr/web/trabajo-en-equipo-hacia-un-objetivo-comun/>
- Daly, Herman. 1990. "Commentary: Toward some operational principles of sustainable development." *Ecological Economics* 2(1990): 1-6. Consultado el 10/09/2019 en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/092180099090010R>
- Da Silva, J. (2018). La Innovación puede ayudar a afrontar los futuros desafíos alimentarios. Ed. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación (FAO). Roma Italia. Consultado el 10/09/2019 en: <http://www.fao.org/home/es/index.html>
- Drucker, Peter F. (1954). *The Practice of Management*. Routledg. Edición publicada en el 2011. Nueva York - USA.
- Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible (2019). Informe de avance cuatrienal sobre el progreso y los desafíos regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe. Naciones Unidas, Santiago – Chile.

Organización para las Naciones Unidas. (2019). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019. Ed. Nueva York – Estados Unidos. Consultado el 10/09/2019 en: https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) (2004). Capacitación en Políticas Agrícolas y Alimentarias 2. Material Conceptual y Técnico. Política de Desarrollo Agrícola: Conceptos y Principios. Ed. Roma – Italia. Consultado el 12/09/2019 en: <http://www.fao.org/3/y5673s/y5673soa.htm>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación (FAO) (2005). La Agricultura y dialogo de culturas: nuestro patrimonio común. Ed. Roma, Italia. Consultado el 10/09/2019 en: <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/008/a0015s/a0015s00.pdf>.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Ed. Nueva York – Estados Unidos. Consultado el 10/09/2019 en: <http://www.ve.undp.org/content/venezuela/es/home/sustainable-development-goals.html>



Enero a junio 2019

Recibido: 19-6-2019

Aceptado: 6-10-2019

GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL MECANISMO GENERADOR DE CAMBIO EN EL MUNDO LABORAL

Autor (a) Nataly Petit ⁵¹. Mahie Sierra ² Mairy Cejas ³

Dirección electrónica: natalypetit@gmail.com

Adscripción: Grupo de empresas agropecuarias

Resumen: El eje central de la investigación es analizar desde una perspectiva crítica, de los alcances de la Gestión de Capital intelectual como generador de cambio en el mundo laboral. Metodológicamente, el estudio es de carácter documental, utilizando como técnicas de recolección de datos, la revisión de diversas fuentes secundarias, tales como: investigaciones anteriores y diversos textos. Al analizar los resultados, se evidenció, que, en la búsqueda de la adaptación al mundo laboral a la gestión del conocimiento, el talento humano es el máximo exponente utilizado por las organizaciones como una herramienta gerencial para perdurar en el tiempo posicionado ventajosamente en el mundo laboral. Sin embargo, para que esta estrategia sea funcional, es vital disponer de una gestión orientada al desarrollo del capital intelectual del personal, como ser integral que es, que así estos reaccionen oportunamente ante

^{5 1} Doctorante en Ciencias Económicas y Sociales. Msc en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Especialización en Gerencia de Recursos Humanos. Licda. en Administración Mención Mercadeo. Docente Universidad de Carabobo Bárbula, Venezuela. ²Doctorante en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo. Msc en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Licda. en RRII. Docente Universidad de Carabobo La Morita Venezuela. ³ Doctorante en Ciencias Económicas y Sociales. Msc en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Licda. en RRII. Docente Universidad de Carabobo Bárbula, Venezuela

acontecimientos imprevistos, que tomen decisiones con celeridad y seguridad. Concluyendo que, se debe considerar la importancia de crear y difundir de forma permanente y continua el proceso epistemológico y empírico como fuente generadora de innovación y productividad desde el bienestar sistémico del hombre.

Palabras clave: Capital Intelectual, conocimiento, Talento humano, integral, mundo laboral.

INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT MECHANISM GENERATOR OF CHANGE IN THE LABOR WORLD

Abstract: The central axis of the research is to analyze, from a critical perspective, the scope of Intellectual Capital Management as a generator of change in the world of work. Methodologically, the study is documentary in nature, using as data collection techniques, the review of various secondary sources, such as: previous research and various texts. When analyzing the results, it was evidenced that in the search for adaptation from the world of work to the knowledge management, human talent is the maximum exponent used by organizations as a managing tool to endure over time advantageously positioned in the world of work. However, for this strategy to be functional, it is vital to have a management oriented towards the development of the intellectual capital of the staff, as an integral being that it is, so that they react in a timely manner to unforeseen events, making decisions quickly and safely. Concluding that the importance of permanently and continuously creating and disseminating the epistemological and empirical process as a source of innovation and productivity from the systemic well-being of man should be considered.

Keywords: Intellectual Capital, knowledge, Human Talent, comprehensive, world of work.

Introducción.

En la plenitud de la insurgencia del mundo laboral internacionales, cada organización tiene el estricto deber de estar reinventándose con la celeridad que la tecnología demanda, a fin de lograr posicionarse dignamente, en los diversos sectores productivos. En este sentido, orientándose bajo el enfoque de Edvsson y Malone (2003:12) donde destacan que “La riqueza es un hecho mental”, se hace preponderante gestionar las ideas generadas por los conocimientos que emergen de diversas vertientes como la experiencia y la formación profesional, para transformarlas en activos tangibles corporativos como estrategia que permitirá a la organización eclipsar el mercado y poseer una ventaja competitiva.

Todo ello, hace que, en la sociedad del conocimiento, germine una conceptualización que subleva la definición de recursos humanos, elevando su nivel, a partir del rigor que conlleva su rol, definiéndolo como: Gestión del Capital intelectual. Para ello, es vital establecer la diferencia esencial que existe entre ambos términos. Los recursos humanos son todos aquellos individuos con ideas y metas que desempeñan tareas en una organización, donde cada uno posee un perfil con los conocimientos y la experiencia requerida. Sin embargo, para que este se transforme en capital intelectual, debe aplicar esos conocimientos conjuntamente con la plataforma estructural que brinda la empresa, y hacer de esas ideas una realidad que al ser utilizadas se conviertan en dividendos.

Bajo este orden de ideas, ya identificado al ser humano como el más importante activo empresarial, es menester, tomar en cuenta múltiples factores que inciden directamente en que esta transformación de recurso humano a capital intelectual se lleve a cabo de forma satisfactoria, Así pues,

surge la necesidad de contemplar las emociones que integran a cada individuo y que son el bastimento su desempeño.

Metodología.

La investigación es una investigación documental, de tipo informativa expositiva, haciendo una panorámica basada en la compilación bibliográfica de aspectos de carácter regulatorio y bibliográfica a través de fuentes confiables respecto a la temática abordada, de esta manera, la autora sigue como metodología lo expresado por Hurtado y Toro (2001:42) respecto a la aplicación en este tipo de investigación el Método Deductivo, que partiendo de premisas generales se llega a conclusiones particulares, el cual implica un proceso de razonamiento que va de lo general a lo particular, que parte de una serie de premisas u objetivos para llegar a una conclusión.

Disertación.

A modo de apertura, el postulado principal de esta investigación es que el bienestar emocional individual configura el colectivo empresarial, por lo tanto, el capital intelectual es inherente al manejo de las emociones, pues estas determinan las acciones propias del elemento primario de la gestión de gente: Las personas.

La empresa como fuente de aprendizaje permanente del Capital Intelectual y la gestión del cambio del mundo laboral.

En el mundo, el fenómeno de la globalización ha generado un proceso de adaptación a una realidad donde cohabitan la tecnología y economías con altos niveles de incertidumbre, se hace necesaria la implementación de nuevas estrategias que, permitan la incorporación, supervivencia y posicionamiento privilegiado en el mundo laboral. Bajo esta perspectiva, una

de las tendencias más utilizadas es la gestión del conocimiento. Se concibe el conocimiento de una organización como un proceso de creación y transferencia continúa entre el conocimiento tácito y el formal, es decir, gestionar la información.

Con ello, se enfatiza a la tecnología como la plataforma para la gestión del conocimiento, optimizando así, el ciclo de experiencia –aprendizaje como la clave del éxito. Entonces, se conceptualiza la gestión del conocimiento como el paradigma que pretende ofrecer solución a la manifestación imprevista de una realidad donde la diversidad cultural es un elemento activo y se consagra a través de los medios de comunicación y sistemas de información.

Este escenario es palpable por primera vez a todos los niveles y es el resultado de civilización, o evolución de la especie humana. En este sentido, se puede inferir que la gestión del conocimiento es un equipo de personas que laboran en función de ofrecer a sus clientes una mejor calidad de bienes y servicios, donde este, acumula, distribuye y genera un proceso epistemológico de índole organizacional. En este sentido, la gestión del capital intelectual es el activo más importante de la organización. Es por ello, que en plena era del conocimiento, poseer un equipo multidisciplinario, que ofrezca diversas visiones sobre un objetivo en común, que transforma esas ideas en un producto final, es una ventaja altamente competitiva.

La implementación de la tecnología de información como bastimento de la gestión del conocimiento, debe cumplirse ciertos aspectos. Entre ellos, Druker, Argyris y Brown (2003:10) destacan que “las organizaciones requieren objetivos comunes, claros y sencillos que se traduzcan en acciones concretas. Las organizaciones basadas en la información necesitan concentrarse en un solo objetivo, o como muchos, en pocos”. Y con ello, las empresas y sus

actores deben responsabilizarse plenamente de la información a través de la máxima utilización de las ideas de los empleados para innovar y especializándose en una materia para poder subsistir, generando como ventajas la reducción de la dirección intermedia.

El modelo de gestión del siglo XXI el conocimiento es un aliado para las personas y las organizaciones. Incrementa la formación del personal, la integración de distintos puntos de vista de las distintas áreas de la empresa, mayor identificación con los objetivos organizacionales, reducción de costos y tiempo de producción. Aumento de la innovación, memoria corporativa basada en buenas prácticas, liderazgo del conocimiento, mejora en el flujo de comunicación. Es lo que hace una diferencia en la productividad y constituye la verdadera ventaja competitiva y el mercado laboral está en un constante cambio.

La gestión del Capital Intelectual y su implicación en el ámbito laboral

Las organizaciones en la realidad contemporánea globalmente, representan la evolución progresiva del hombre en su constante búsqueda de superar los límites del tiempo y espacio. Todo ello, a fin de obtener calidad de vida en función de la productividad acelerada, orientada al fortalecimiento de la base tecnológica constituida por la innovación y creatividad del talento humano. Para Stayer, citado por Stewart (1998), señala, en relación con la naturaleza de la riqueza, que:

En una época la fuente más importante de la riqueza... y los activos más importantes de las empresas eran los recursos naturales tales como tierra, los minerales o las pesquerías. Después se impuso el capital: el dinero y bienes, tales como

máquinas y fábricas. Ahora éstos eran desplazados por la fuerza de la mente, el Capital Intelectual. (p. 17).

Atendiendo estas razones, es que las políticas corporativas han sido orientadas hacia la consolidación del recurso que genera el nivel más alto de dividendos: El capital intelectual. Destacando que Román (2004:4) lo define como “Todos aquellos conocimientos o ideas que poseen los miembros de una empresa y que son puestos en práctica para contribuir a darle ventajas competitivas dentro del mercado en que se desenvuelve.” Esta teoría implementada en la plenitud de la era del acceso, se cultiva a través de la formación de calidad y una correcta aplicación en la cotidianidad frente a las adversidades para que pueda transformarse en beneficios tangibles para la organización y por ende para el propio trabajador. Por esto, se hace necesario a pesar de lo repetitivo de la frase, saber lo que se quiere para poder obtenerlo.

Cabe destacar que el mundo laboral dio un vuelco hacia esta gestión estratégica corporativa en donde se busca potencializar la labor de los trabajadores del conocimiento fortaleciendo su capital intelectual organizacional sus fortalezas y debilidades, sino también de cómo se aprende, como se trabaja con otros, cuáles son los propios valores y donde se puede hacer la mayor contribución. Porque solo cuando se opera a partir de fortalezas se puede alcanzar la verdadera excelencia.

El conocimiento y la experiencia se encuentran disgregados en cada individuo que conforma la estructura organizativa, puesto que no existe un trabajador que posea el empoderamiento y destreza de manejar efectivamente todas las áreas paralelamente y de forma oportuna. Bajo este principio, todos los trabajadores, son necesarios para que

enfocuen sus competencias según su formación, entonces, la brillantez de la organización estará basada en la capacidad de distribución acertada del talento humano para obtener el máximo aprovechamiento de su creatividad e innovación conjuntamente con el capital estructural, representado por los avances tecnológicos de la era del acceso, y con eso, transformar esas nuevas ideas en patentes, además de novedosos procesos gerenciales –productivos fortificando el capital humano.

En la plenitud que actualmente reside la era del conocimiento, se hace precisa una evaluación pertinente acerca de las bases que fundamentan el desarrollo sostenible de una nación. Muy especialmente en las economías castigadas como lo son las latinoamericanas.

Es por ello, que a diferencia de décadas atrás, el capital intelectual es el santo grial de aquellas sociedades que han escalado el nivel de calidad de vida en los últimos años, priorizando así la capacidad de los individuos y organizaciones de generar ideas innovadoras y aplicables a la usanza cotidiana del consumidor.

Debido a esto, para una organización de carácter público o privado lograr llegar, crecer y mantenerse posicionado en los mercados laborales, lo suficiente para impulsar la producción de bienes y servicios de alta tecnología y óptima calidad, es necesario el fortalecimiento del bastimento de la epistemología: La educación.

En este orden de ideas, vislumbrando el rol protagónico del desarrollo de la capacitación como factor clave para sustentabilidad del tan anhelado estatus de potencia económica a nivel mundial, la deficiencia en el sistema académico ha sido por muchos años el grito ignorado entre tantos problemas que presentan los países hispanos. Siendo

entonces, la educación es la base de toda sociedad y por lo tanto debe iniciarse en ella.

La clave de la efectividad en una organización es comprender a las personas con quien laboras y diriges para maximizar sus fortalezas. El arte de multiplicar el capital intelectual radica es sincronizar las interacciones de los empleados que poseen conocimientos, experiencia y capacitación.

Las posturas empresariales que apuntan al perfeccionamiento de los recursos humanos, enfatizan en la imperiosa necesidad de incorporar en los sistemas de trabajo personas competentes. Los rasgos propios que se generan de la división del trabajo moldean el paquete de competencias-demandas, inclusive puede afirmarse que el concepto de la capacitación, la cual surge para tratar de identificar la ampliación y el extraordinario enriquecimiento en el conjunto de habilidades, conocimientos y comprensión requeridos para un desempeño laboral satisfactorio. Las redes de trabajo propias del nuevo tejido de interacciones productivas han contribuido a crear una nueva configuración industrial que demanda nuevas competencias en las personas. Vargas Z. Fernando (2000).

Los objetivos de la formación claves en la gestión del capital intelectual

La formación profesional según Cejas y Grau (2008) cuenta con objetivos muy claros, entre los cuales podemos mencionar:

- Aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida

-
- Conducir a la empresa u organizaron a una mayor rentabilidad y los trabajadores a tener una actitud más positiva.
 - Mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles.
 - Desarrollar su formación profesional
 - Reducir la tensión y permitir el manejo de áreas de conflicto
 - Incrementar la producción y la calidad del trabajo
 - Elevar la moral de la fuerza laboral
 - Ayudar al personal a identificarse con los objetivos de la empresa u organización
 - Obtener una mejor imagen
 - Agilizar la toma de decisiones y la solución de conflictos
 - Promover el desarrollo con miras a la promoción
 - Fomentar la autenticidad, la apertura y la confianza.
 - Promover la comunicación.

Estos objetivos permiten impulsar la capacitación en el campo organizacional como una vía que logra consolidar a los mejores en su actividad laboral.

Reflexiones finales

A modo de conclusión, no existe fórmula mágica para que una organización alcance el éxito en una crisis económica

global. Sin embargo, hay factores que siempre permanecen como características constantes en las grandes corporaciones: La tecnología y el buen uso de los conocimientos, experiencia, habilidades y destrezas del capital humano existente. Esa fusión permite crear estratégicamente una ventaja competitiva sobre el resto.

Comúnmente, se tergiversa el concepto de Capital intelectual con capital humano. El primero contiene al segundo, pero ambos están cimentados sobre la base emocional de los individuos, puesto que estas, son los rieles que llevan a las ideas hasta los hechos. Estos, deben ser coherentes con la realidad existente, además de haber empleado la estructura corporativa para su transformación en bienes tangibles.

Cabe destacar, que un líder innovador y creativo no puede ser capaz de tomar decisiones asertivas si está dominado por la euforia o presión que ejercen los factores internos y externos que demandan un desempeño exitoso y trascendental para la supervivencia de la organización. Es necesario disponer de una gestión orientada al desarrollo de un personal que reaccione oportunamente ante acontecimientos imprevistos, que tomen decisiones con celeridad y seguridad.

Entonces, adicionalmente contar con un clima organizacional y un proceso de comunicación fluido, está dado el escenario idóneo para establecer la conexión trabajador-empresa, vital para la transición de una empresa ordinaria a una corporación extraordinaria, independientemente, del sector productivo desde se categorice.

Para el éxito de este modelo, las empresas deben optar por crear, compartir y poner en práctica el trabajo en equipo y sus

visiones acerca del objetivo común. Así mismo, evaluar la cultura organizacional que se posee y estar dispuestos a romper con los paradigmas de las antiguas estructuras corporativas, cambiándola por la difusión de lo aprendido.

Las transformaciones del mercado de trabajo y la influencia de los procesos de globalización, así como la emergencia existente en la consolidación de los planes gubernamentales, ponen de manifiesto la necesidad de abordar aspectos neurálgicos en el mundo del trabajo como lo es la gestión del capital intelectual. Entendida esta como aquella que deja en evidencia las habilidades, destrezas y conocimientos para lograr un desempeño exitoso e idóneo.

En los momentos actuales, para Etkin (2010) la emergencia en el mundo laboral pone en práctica una agenda cuya complejidad concibe a las organizaciones productivas a un espacio donde coexisten orden y desorden, razón y sin razón, armonías y disonancias, no obstante, la adaptación y continuidad de la organización conlleva a la comprensión y generación de procesos de aprendizaje como un hecho jurídico, social y educativo en el marco del mundo del trabajo.

Referencias

Cejas y Grau (2008). La formación como factor estratégico. Editorial Tropikos. Caracas.

Druker, P, Argyris, C y Brown, J. (2003). Gestión del conocimiento. Harvard Business Review. Editorial Deusto. Boston.

Edivsson, L y Malone, M (2003). El Capital Intelectual. como identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa. Editorial Gestión 2000, S.A. Barcelona. España.

Etkin, B. (2010). Gestión de la complejidad. Ediciones Gránica. Argentina. Buenos Aires.

Hurtado y Toro (2001) Paradigmas y métodos de investigación. Editorial Episteme Consultores Asociados

Roman, N (2004). Capital intelectual generador de éxito en las empresas. Revista Visión Gerencial. ISBN: 1317-8822 • año 3 • N° 2 • VOL 3 • julio - diciembre, 2004 • 67-79 • Universidad de los Andes. Venezuela.

Stewart, T. (1998). La nueva riqueza de las organizaciones: El capital intelectual. Editorial Granica. Buenos Aires.

Vargas Z. Fernando (2000). Las competencias laborales. Documento en línea OIT. Consultado el 3 de agosto del 2018



Enero a junio 2019

Recibido: 6-7-2019

Aceptado: 6-10-2019

LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO CIENTÍFICO FEMENINO EN VENEZUELA

Autor (a) ⁶María D' Jesús Urbina Gutiérrez (1)

Dirección electrónica: mariaurbina97@gmail.com

Adscripción: UPT Puerto Cabello

Resumen: El trabajo está actualmente sujeto a estudios más allá de su relación con el empleo y la riqueza económica que de él se deriva, debido que a nivel mundial la preocupación gira en torno a la visión de esta actividad como un medio que proporcione a las personas un sentido de dignidad y la oportunidad de participar plenamente en la sociedad. Asimismo, el trabajo creativo, el voluntariado y el trabajo de cuidado no remunerado son tomados en cuenta como contribuyentes al progreso en materia de desarrollo; con respecto al trabajo de cuidado no remunerado la mujer lleva la mayor carga de responsabilidades debido a los prejuicios y normas sociales, limitando con ello su participación en el mundo laboral, además de la poca remuneración está insuficientemente representadas en los cargos directivos superiores y los cargos decisorios en las instituciones; esto puede evidenciarse en las universidades e institutos de investigación en Venezuela, donde a medida de las exigencias aumentan disminuyen el número de mujeres

⁶ Lcda. en educación mención Ciencias Sociales, Msc en Sociología t Desarrollo Humano, Investigadora de la Mesa de Mujeres, Diversidad y Estudios de la Vida Cotidiana. Doctorante en Ciencias Sociales mención Estudios Culturales, docente de la UPT de Puerto Cabello. ORCID: 000-0002-9917-5606

investigadoras en las ciencias experimentales en el ámbito laboral. Para el análisis de esta problemática se toman en cuenta los informes estadísticos generados por el PNUD 2015 y 2016, ambos relacionados a la temática del trabajo, y los datos generados por Vessuri y Canino en Venezuela, a fin de aportar un conjunto de reflexiones teórico-prácticas que puedan ser tomadas en cuenta en las instituciones públicas del país y hacer frente a la precarización del trabajo científico femenino que se vive en la actualidad.

Palabras claves: Trabajo y mujer, Trabajo no remunerado, precarización del trabajo científico.

THE PRECARIZATION OF FEMALE SCIENTIFIC WORK IN VENEZUELA

Abstract: The work is currently subject to studies beyond its relationship with employment and the economic wealth that derives from it, because worldwide concern revolves around the vision of this activity as a means that provides the people a sense of dignity and the opportunity to participate fully in society. Likewise, creative work, volunteering and unpaid care work are taken into account as contributors to development progress; Regarding unpaid care work, women bear the greatest burden of responsibilities due to prejudices and social norms, thereby limiting their participation in the labour market, in addition to low remuneration, they are underrepresented in senior management and decision makers positions in institutions; This can be evidenced in the universities and research institutes in Venezuela, where, as the demands increase, the number of female researchers in experimental sciences in the workplace decreases. For the analysis of this problem, the statistical reports generated by the UNDP 2015 and 2016 are taken into account, both related to the theme of the work, and the

data generated by Vessuri and Canino in Venezuela, in order to provide a set of theoretical- practices that can be taken into account in the public institutions of the country and face the precariousness of female scientific work that is experienced today.

Keywords: Work and women, Unpaid work, precariousness of scientific work.

Introducción

Actualmente los estudios del trabajo han girado en torno al estudio del mismo como una actividad humana que permite el desarrollo de potencialidades, debido que a través de este las personas no sólo producen y reproducen sus recursos para preservar su vida, sino que también permite la creación continua de conocimientos y forma de interactuar con el mundo y la naturaleza, en búsqueda de nuevas respuestas a las preguntas constantes.

Es por ello que para el desarrollo de esta investigación se toma en cuenta las perspectivas actuales acerca del trabajo desde el PNUD, para comprender con ello su finalidad y aporte para un desarrollo sostenible; así como también la descripción del ámbito del trabajo de las mujeres en cifras, tomando en cuenta las diferencias existentes en el mundo laboral entre hombres y mujeres. Y por último la problemática que existe actualmente del trabajo científico femenino en las universidades e instituciones de investigación en Venezuela.

El fin de esta investigación es analizar la precarización del trabajo científico femenino venezolano, tomando en cuenta que a pesar de no generar recursos económicos de inmediato forma parte del desarrollo del país a través de sus investigaciones y producción de conocimientos, por lo tanto,

la inclusión de sus habitantes sin discriminación es urgente y necesaria, especialmente en estos espacios.

Para llevar a cabo este análisis se toma en cuenta el Informe de Desarrollo Humano 2015, “Trabajo al servicio del desarrollo humano”; el Informe sobre Desarrollo Humano 2016, “Desarrollo humano para todos”; y el informe estadístico generado por Hebe Vessuri y María Canino, investigadoras del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC); tomando como dimensiones de análisis las consideraciones del trabajo en la actualidad y las condiciones laborales de la mujer, específicamente en los escenarios de investigación y producción de conocimientos.

Consideraciones actuales del trabajo en el mundo

El panorama general de las condiciones del trabajo mundial en lo que va en progreso del siglo XXI ha sido el punto de atención para el Informe sobre Desarrollo Humano 2015 denominado: “Trabajo al servicio del desarrollo humano”, el cual reconoce esta actividad humana como impulsora de la dinámica social fundamental para mejorar la calidad de vida en el planeta, donde se toman en cuenta las experiencias de un grupo de 156 países que abarcan el 98% de la población mundial.

Este informe expone que, en los últimos 25 años, un mayor número de países y de personas han salido de la categoría de desarrollo humano bajo, “de 62 países con más de 3.000 millones de personas en 1990 a 43 países con algo más de 1.000 millones de personas en 2014” (PNUD 2015, pág. 2), lo cual deriva de un conjunto de planes en torno al trabajo decente vinculada al desarrollo.

Asimismo, toma en cuenta a trabajadores de diversas actividades, incluyendo el trabajo de cuidados no

remunerado, el trabajo creativo y el voluntariado, asumiendo que estos también contribuyen al progreso en materia de desarrollo. Desde esta perspectiva, el desarrollo “tiene por objetivo ampliar las oportunidades de las personas, centrándose de manera general en la riqueza de las vidas humanas y no sólo en la riqueza de las economías” (ob. cite, pág. 3).

Sin embargo, entre las problemáticas sociales del trabajo en la actualidad que siguen obstaculizando el desarrollo de las potencialidades humanas se encuentran la discriminación y la violencia, las cuales impiden que se establezcan vínculos positivos entre el trabajo y el desarrollo humano. Entre los tipos de trabajos que implican estas condiciones están: el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el trabajo corrosivo; los cuales constituyen violaciones de los derechos humanos, enfrentándose a riesgos de abuso, inseguridad y pérdida de libertad y autonomía.

Con respecto al contexto actual del trabajo a escala mundial vinculado a la globalización y a la revolución tecnológica, así como ha generado nuevas oportunidades también ha generado nuevos desafíos, como lo son: los contratos irregulares y el trabajo a corto plazo, los cuales se distribuyen de forma asimétrica entre mujeres y hombres trabajadores, altamente cualificados y no cualificados.

De acuerdo al Informe del PNUD 2015, en relación al trabajo remunerado, las mujeres participan menos que los hombres en la fuerza de trabajo, percibiendo menos ingresos y están insuficientemente representadas en los cargos directivos superiores y los cargos decisorios. En lo que se refiere al trabajo no remunerado, soportan una carga desproporcionada de los quehaceres domésticos y el trabajo de cuidados.

De acuerdo a la CEPAL (2016), para lograr la autonomía de las mujeres es crucial analizar lo que sucede en la economía del cuidado, ya que allí se concentran las atribuciones socioculturales y responsabilidades asignadas por la sociedad; esto es debido al sistema de género dominante, que en muchos casos obstaculiza el desarrollo personal de las mujeres e impiden el despliegue de sus habilidades relativas a la innovación, la producción y el mercado laboral, entre otras.

Aunado a lo anterior, la CEPAL en su documento expone que en la economía del cuidado se encuentran todas aquellas acciones y relaciones que hacen al bienestar y la sobrevivencia de las personas, que van desde la provisión y preparación de alimentos hasta el afecto y la contención emocional, pasando por el apoyo en la educación de niños, niñas y adolescentes y el cuidado de la salud de las personas dependientes de la familia. Gran parte de la discriminación que sufren las mujeres en diversos ámbitos de la vida se comprende desde este eslabón de la cadena, donde se fragua una desigual distribución de los recursos monetarios y de tiempo.

Es por ello que frente a estas problemáticas el PNUD 2015 propone la adopción de medidas específicas como: la planificación de estrategias nacionales de empleo con garantía de los derechos y beneficios de los trabajadores, la ampliación de la protección social y la lucha contra la desigualdad, tomando en cuenta a su vez los desequilibrios en el trabajo remunerado y no remunerado y las intervenciones dirigidas a grupos concretos: jóvenes y personas con discapacidad; orientado todo a un programa de acción que promueva un nuevo contrato social, un pacto mundial y un Programa de Trabajo Decente.

El ámbito del trabajo de las mujeres en cifras

Con respecto al mundo del trabajo y las actividades que la mujer desempeña en él, el Informe sobre Desarrollo Humano 2016, denominado “Desarrollo humano para todos”, ha dado un avance acerca de las condiciones de las mismas a pesar de los compromisos derivados de la Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995; específicamente este informe se centra en quiénes han quedado atrás en los progresos del desarrollo humano, haciendo énfasis en los pobres, los marginados y los grupos vulnerables, en donde incluyen a las mujeres, las minorías étnicas, los pueblos indígenas, los refugiados y los migrantes.

En dicho informe, también se identifican los obstáculos al desarrollo humano como lo son: las privaciones, las desigualdades, la discriminación, la exclusión, los valores morales, las normas sociales, los prejuicios y la intolerancia; señalando con claridad que estos obstáculos se refuerzan mutuamente y niegan a muchas mujeres las oportunidades y el empoderamiento necesarios para desarrollar al máximo el potencial de sus vidas. Entre algunas de las cifras facilitada por el PNUD (2016) es de importancia destacar las siguientes:

- En todas las regiones del mundo las mujeres registran, en promedio, un Índice de Desarrollo Humano (IDH) más bajo que los hombres. La mayor diferencia se encuentra en Asia Meridional, donde el valor del IDH femenino es un 20% inferior al masculino evidenciando con ello la feminización de la pobreza mundial.
- Alrededor de 15 millones de niñas se casan antes de los 18 años, es decir, casi una cada dos segundos; limitando con ello el acceso de las mismas a una vida

autónoma fuera de la dependencia económica de sus parejas.

- Las mujeres y las niñas, las minorías étnicas, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y los migrantes, se ven privados de las dimensiones básicas del desarrollo humano como lo son acceso a la salud y a la educación, obstaculizando con ello el desarrollo pleno de su potencial.
- En numerosas sociedades, las mujeres sufren discriminación en relación con los bienes productivos, como el derecho a la tierra y la propiedad. Como consecuencia de esto, sólo entre el 10% y el 20% de los propietarios de tierras en los países en desarrollo son mujeres, siendo un impedimento para su autonomía en el ámbito económico.
- En 100 países se le impide a la mujer emprender algunas carreras profesionales sólo por su sexo. Las normas sociales de muchos países reducen las posibilidades y oportunidades de las mujeres y las niñas, que se encargan normalmente de más de tres cuartas partes de los cuidados domésticos no remunerados.
- En 18 países la mujer debe tener la aprobación del marido para desempeñar un trabajo; aunado a esto también se desalienta la presencia de mujeres como invitadas en cafeterías o restaurantes y, en algunos casos, es tabú que las mujeres viajen en público sin estar acompañadas por un hombre.
- En más de 150 países se discrimina legalmente a la mujer y en 32 países los procedimientos para obtener un pasaporte son distintos de los aplicables

a los hombres reduciendo su posibilidad de movilidad fuera de su territorio natal.

- En promedio, 24 personas por minuto se ven desplazadas forzosamente de sus hogares por conflictos bélicos, siendo las mujeres y niñas y niños la población más vulnerable.
- El 73% de la brecha mundial del empleo en 2014, fue por un déficit del empleo entre las mujeres, que solo representan cerca del 40 % de la fuerza laboral mundial formal, aunque 52% del trabajo mundial lo realiza la mujer percibiendo un sueldo 25% menos que el hombre.

La participación de la mujer en los escenarios de investigación y producción de conocimientos

En lo que se refiere a la mujer y su inclusión en los espacios del trabajo científico sólo un 30% de las personas que se dedican a la investigación mundial son de este sexo. En América Latina, por ejemplo, en Bolivia, se calcula que las mujeres son el 63% de quienes investigan, por comparación con Francia (26%) o Etiopia (8%), y países como Venezuela (54,5%), Trinidad y Tobago (52,9%), Argentina (51,9%), Paraguay (51,8%) y Uruguay (51,0%) tienen más de la mitad de su población de investigación constituida por mujeres (Vessuri, 2017).

Sin embargo, de acuerdo a Vessuri la presencia de los prejuicios profundamente enraizados sobre la diferencia sexual se encuentran también en la actividad científica contemporánea, y la fuerza de estos prejuicios y predisposiciones negativas dificultan la fluidez de la interacción entre los seres humanos y afecta la participación equitativa de las mujeres en la producción de conocimiento,

contribuyendo a obstaculizar la participación más equitativa de las mujeres en el esfuerzo colectivo de conocimiento y trabajo en la sociedad. En las universidades venezolanas las docentes investigadoras sólo representan el 34% de la planta profesoral.

En el caso del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC) la distribución por género del personal dedicado a la investigación para el año 2002 revela que las mujeres ocupan el 17% de las jefaturas de laboratorio, aunque llegan a ser solo el 38% de quienes investigan (Vessuri y Canino, 2017). Y en el Programa de Estímulo a investigadores e Innovadores (PEII) se puede observar en el Nivel 1 que los números de mujeres participantes en el programa fueron creciendo desde un 32% hasta un 48% en el 2001. En el Nivel 2, en cambio, la proporción de mujeres ha disminuido desde la fundación del programa manteniéndose el promedio en torno al 25%. En el Nivel 3 ha oscilado en torno al 21% en toda la historia del programa. Y en la categoría Emérito, que es la figura del personal de Nivel 3 que ha renovado su acreditación en el programa más de tres veces, había en los 2001 catorce hombres y solo dos mujeres.

Es decir, se observa por un lado una reducción en la presencia de mujeres a medida que se avanza en los niveles de más trayectoria académica y, por otro, un mayor aumento de mujeres en el rubro de candidatos al programa en los últimos años, que sería coincidente con el mayor número de egresadas mujeres de los postgrados nacionales.

De acuerdo a esta investigadora, cuando se analiza la presencia femenina por las áreas de conocimiento del PEII y por Nivel, entre las y los investigadores vigentes en el programa en el año 2002, predominan ampliamente (59%) las mujeres en el área de Ciencias Sociales (CS) y en Ciencias Biológicas y Salud (CBS) (56%), mientras que son minoría (32%) en Ciencias Físicas, Químicas y Matemáticas (CFQM),

con una misma proporción de rezago menor (43%) en las Ciencias del Agro y del Ambiente (CAA) y en Ingeniería, Tecnología y Ciencias de la Tierra (ITCT), evidenciando la brecha de género en el trabajo científico contemporáneo.

Aunado a este escenario, también se pueden señalar algunas condiciones económicas que afectan el trabajo científico de las mujeres no solo en Venezuela sino también en Latinoamérica y el Caribe, como lo son: la pérdida de financiamiento a la investigación, presupuestos deficitarios en las universidades, la carencia de incentivos y mecanismos de promoción académica, poca promoción de becas para investigadores y falta de actualización en el apoyo económico del Programa de Estímulo a Investigadores e Innovadores.

Cabe destacar que en el Primer Foro Latinoamericano de Trabajadores Científicos, celebrado en México 2019, también se discutieron las condiciones que afectan el quehacer de la investigación en la región y que impiden a los países posicionarse como potencias científicas, entre las cuales señalaron: el déficit de empleo al que se enfrentan quienes se dedican a la investigación, la desigualdad de género, la falta de una política de fondo, sustentada y planeada, articulada con los planes desarrollo, la falta de contratos colectivos que garanticen el cumplimiento de derechos laborales. Y además de exigir un salario decente, se demandó condiciones de bienestar, estabilidad y un ambiente de trabajo que permita la productividad y contribución al desarrollo de las ciencias.

Es por ello que el problema de la precarización del trabajo científico además de ser un obstáculo para la mujer, la cual debe equilibrar su doble jornada con poca remuneración, también lo es para el desarrollo científico y tecnológico del país, debido que es a través de las investigaciones e innovaciones que se impulsan las transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales, contribuyendo con el bienestar de sus habitantes, el cual depende del

conocimiento generado en búsqueda de dar respuestas a las necesidades existentes.

También es necesario recordar que la riqueza está en el conocimiento que crean las personas que habitan este territorio, y que se debe estimular en Venezuela una cultura que considere al conocimiento como estrategia de cambio económico, político y social, como ventaja comparativa y como instrumento de transformación social, valorando con ello el trabajo científico. Por lo tanto, se sugiere considerar las siguientes reflexiones para ser tomadas en cuenta en futuros escenarios institucionales y hacer frente a esta problemática:

- Promover un crecimiento inclusivo, aumentando las oportunidades de las mujeres, fomentando las capacidades durante su vida y movilizar recursos para atender las prioridades de desarrollo humano.
- Valorización del trabajo no remunerado a través de la formulación de políticas públicas de reconocimiento y redistribución de las tareas no remuneradas, utilizando la información proveniente de las encuestas de uso del tiempo para el diseño de políticas integradas que comprendan servicios, tiempos, recursos y regulaciones para el cuidado, tanto para quienes lo requieren como para quienes lo proveen.
- Planificar, ejecutar y evaluar planes de apoyo para las mujeres a realizar estudios superiores, especialmente en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, donde estará una gran parte de la futura demanda de trabajo de alto nivel. Además, de planes para compaginar el trabajo fuera del hogar con el trabajo de cuidados no remunerado dentro de este y equilibrar sus funciones productivas y

reproductivas, estableciendo modalidades de trabajo flexibles y aumentando las opciones de cuidado, incluidas las guarderías, los programas de actividades extraescolares, las residencias de ancianos y los centros de cuidados de larga duración, puede ayudar a las mujeres a ampliar sus posibilidades.

- Mantener la discriminación positiva estableciendo una cuota de género para aumentar la proporción de escaños ocupados por mujeres, ofreciendo confianza e incentivos para que estas postulasen a cargos públicos y ganasen; así como también en las universidades y centros de investigación.
- Así como también, crear nuevos los requisitos de género en los procesos de selección y contratación y el establecimiento de mecanismos que incentiven la retención del personal y pueda mejorar la representación de la mujer tanto en el sector público como en el privado. Los criterios para ascender a hombres y mujeres a puestos directivos superiores deben ser idénticos y basarse en el principio de igual salario por trabajo igual.
- Por último y no menos importante, promover políticas públicas para garantizar un salario decente, condiciones de bienestar, estabilidad y un ambiente de trabajo que permita la productividad y contribución al desarrollo de las ciencias a quienes ejercen el trabajo científico como profesión.

Referencias

- Vessuri, H (2017) El Segundo Sexo de la Ciencia Latinoamericana. En: Vessuri, Hebe y Canino, María Victoria (compiladoras) (2017) La otra: El mismo. Mujeres

en la ciencia y la tecnología en Venezuela. Fundación Editorial El perro y la rana. Caracas. Venezuela. pp. 21 – 50.

Vessuri y Canino (2017) Equidad de Género en Venezuela: Situación Actual y Estrategias a Futuro. En: Vessuri, Hebe y Canino, María Victoria (compiladoras) (2017) La otra: El mismo. Mujeres en la ciencia y la tecnología en Venezuela. Fundación Editorial El perro y la rana. Caracas. Venezuela. pp. 107 – 144.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2016) Informe sobre Desarrollo Humano. Desarrollo humano para todos. Nueva York. Estados Unidos. Fuente: www.pnud.org (Consultado el 10 de febrero de 2019).

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015) Informe sobre Desarrollo Humano. Trabajo al servicio del desarrollo humano. Nueva York. Estados Unidos. Fuente: www.pnud.org (Consultado el 10 de febrero de 2019).

Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (2016) Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Uruguay. Fuente: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40633-autonomia-mujeres-igualdad-la-agenda-desarrollo-sostenible> (Consultado el 22 de febrero de 2019).

Primer foro latinoamericano de trabajadores científicos (2019) Precarización laboral del trabajo científico. Canal del Congreso. México. Fuente: https://www.canaldelcongreso.gob.mx/vod/reproducir/o_39slo94f/1er._Foro_latinoamericano_de_trabajadores_cientifics._Parte_1 (Consultado el 01 de septiembre de 2019)



Enero a junio 2019

Recibido: 25-6-2019

Aceptado: 6-10-2019

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DE CRISIS DE UNA ORGANIZACIÓN MANUFACTURERA

Autor (a) Yauhari del Valle Uncein Higuera¹ y Mildred Concepción
Díaz Tovar^{2 7}

Dirección electrónica: yauhari_1995@hotmail.com

Resumen: La presente investigación analizó el proceso de resiliencia organizacional en la gestión de crisis de una organización manufacturera, específicamente en la empresa Alpina Productos Alimenticios, C.A. ubicada en Villa de Cura, Estado Aragua. Para lograrlo, fue necesario identificar las causas que generan crisis en las entidades manufactureras, seguido de la descripción del proceso de gestión de crisis como herramienta estratégica, para posteriormente determinar los elementos del proceso de resiliencia. El estudio consistió en una investigación no experimental, de campo apoyada en una investigación documental y tipo descriptiva. La población estuvo conformada por ciento dos (102) personas que laboran en la empresa siendo la muestra de treinta y un (31) trabajadores que desempeñan cargos operativos y administrativos, seleccionada bajo un criterio no probabilístico de carácter intencional. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta, la entrevista y la observación directa no participante, siendo sus instrumentos

⁷⁷ ¹Licenciada en Administración Comercial egresada de la Universidad de Carabobo Núcleo La Morita. ORCID: 0000-0002-4238-6939 ² profesor Agregado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. ORCID: 0000-0003-2334-5557. Correo electrónico: yauhari_1995@hotmail.com

el cuestionario dicotómico, la entrevista estructurada y la lista de cotejo respectivamente. Dentro de las conclusiones, surge la inminente necesidad de fomentar resiliencia en los equipos de trabajo, con el propósito que la gerencia y los mandos medios estén capacitados para gestionar los cambios, la crisis, las oportunidades, los clientes, las prioridades, las personas, los conflictos, entre otros; logrando así dar respuesta a la demanda cambiante del entorno y a las exigencias motivacionales de los trabajadores. El éxito de las organizaciones dependerá de su capacidad para leer e interpretar la realidad externa, identificar transformaciones, rastrear oportunidades, reconocer amenazas y dificultades.

Palabras Clave: Resiliencia Organizacional, Gestión de Crisis, Herramientas Estratégicas.

ORGANIZATIONAL RESILIENCE IN CRISIS MANAGEMENT OF A MANUFACTURING ORGANIZATION

Abstract: This research analyzed the process of organizational resilience in the crisis management of a manufacturing organization, specifically in the company Alpina Productos Alimenticios, C.A. located in Villa de Cura, Aragua State. To achieve this, it was necessary to identify the causes that generate crises in manufacturing entities, followed by the description of the crisis management process as a strategic tool, to later determine the elements of the resilience process. The study consisted of a non-experimental, field investigation supported by documentary and descriptive research. The population was made up of one hundred two (102) people who work in the company, the sample being thirty-one (31) workers who hold operational and administrative positions, selected under a non-probabilistic criterion of an intentional nature. The data

collection techniques were the survey, the interview and the non-participant direct observation, being its instruments the dichotomous questionnaire, the structured interview and the checklist respectively. Among the conclusions, the imminent need arises to foster resilience in work teams, with the purpose that management and middle managers are trained to handle changes, crisis, opportunities, clients, priorities, people, conflicts, among others; thus, managing to respond to the changing demands of the environment and the motivational demands of the workers. The success of organizations will depend on their ability to read and interpret external reality, identify transformations, track opportunities, recognize threats and difficulties.

Keywords: Organizational Resilience, Crisis Management, Strategic Tools.

El mundo en que vivimos es una sociedad institucionalizada, donde predominan las organizaciones y el esfuerzo cooperativo del hombre es la base fundamental. Estas organizaciones se conciben como sistemas abiertos, donde todas las actividades relacionadas con la producción de bienes o prestación de servicios se planean, coordinan, dirigen, controlan y cuya principal virtud en tiempos de cambio acelerado reside en la capacidad de adaptarse y/o influir en su entorno. En una época de complejidades, cambios e incertidumbres como la que atravesamos hoy en día, la administración se ha convertido en una de las áreas más importantes de la actividad humana dentro de la empresa.

Los desafíos actuales, tendrán una consecuencia primordial para la administración de las organizaciones: la gestión de la incertidumbre. Los cambios repentinos, el crecimiento organizacional, la competencia de las demás

organizaciones, el desarrollo tecnológico, los fenómenos económicos de la inflación, la internalización de las actividades, la visibilidad y la interferencia de la opinión pública harán que las empresas de este milenio deban tener en cuenta no sólo la previsión, la continuidad y la estabilidad sino también lo imprevisible, la discontinuidad y la inestabilidad en todos los sectores de la actividad. Hoy por hoy, ninguna empresa se desarrolla en un ambiente particularmente estable; por ende, esta dinámica cambiante que enfrentan requiere de respuestas radicales y rápidas donde el gran desafío es su administración efectiva, dentro de un contexto caracterizado por la complejidad y la incertidumbre.

Las crisis organizacionales, las turbulencias económicas, las particularidades del entorno, entre muchos otros factores que alteran las actividades corporativas, permiten el surgimiento de las siguientes interrogantes ¿por qué algunas empresas sobreviven a todos estos factores y otras no? y ¿por qué algunas organizaciones fracasan y otras llegan a recuperarse? Tan marcada inestabilidad en el mundo de los negocios, ha ocasionado que directivos y gerentes se aboquen a la búsqueda de soluciones eficaces para responder al entorno que los están afectando y poniendo en riesgo su permanencia en el sector, la industria o en el mercado.

Considerando los actuales cambios políticos, económicos, sociales, ambientales y tecnológicos, las organizaciones deben poseer dentro de sus prácticas estratégicas un abanico de alternativas que permitan de forma ágil actuar con un comportamiento dinámico y predictivo ante situaciones adversas, emergiendo con más fortaleza producto de los conocimientos obtenidos, con la finalidad de construir futuro. La realidad es que las organizaciones juegan un papel

protagónico en la sociedad, puesto que son base de la economía a nivel global; por tanto, deben innovar sus procesos y poner en práctica métodos y/o técnicas administrativas que como la resiliencia constituya una ventaja competitiva.

Una empresa resiliente se prepara para la supervivencia, para hacer frente a la adversidad, a la crisis, para adaptarse, sobrevivir y perdurar a través de la dirección empresarial y el liderazgo. Así mismo, crea mecanismos de reacción más eficientes no sólo para sobrevivir sino para evolucionar; por ello, la gestión de riesgos como disciplina operacional de la resiliencia, se ha convertido en una opción clave de gestión organizacional.

En Venezuela, la gran mayoría de las empresas están siendo afectadas de manera importante por la crisis económica-financiera que vive el país, durante los últimos años este impacto se ha sentido básicamente en la productividad, mermando así el funcionamiento de las organizaciones, lo cual ha propiciado que éstas desarrollen su capacidad de resistencia ante los retos y adversidades del entorno tanto interno como externo. Como consecuencia algunas empresas están en la búsqueda constante de oportunidades durante la crisis a fin de emerger más fuertes y en mejores condiciones para alcanzar un mayor grado de efectividad y aprender de situaciones conflictivas aprovechándolas como camino hacia el progreso, mientras otras podrían debilitarse e incluso quebrar y cesar sus operaciones.

Lo anterior representa un gran reto para el sector industrial venezolano, el cual ha sido sometido durante los últimos años a un proceso de recesión, con el consecuente desmantelamiento y casi desaparición del tejido industrial.

En la ejecución de la presente investigación, se estudió el caso particular de la empresa manufacturera Alpina Productos Alimenticios, C.A. ubicada en el municipio Zamora del estado Aragua, dedicada a la producción de alimentos a base de lácteos, analizando el proceso de resiliencia organizacional para gestionar la actual crisis económica-financiera que vive el país como ventaja competitiva frente a sus competidores.

En visita realizada por las investigadoras se observaron las modificaciones en la estructura organizacional de los departamentos por la reestructuración y centralización corporativa, procesos administrativos frágiles por la reducción del personal, vacantes no cubiertas, controles internos débiles, sobrecarga de trabajo o actividades a los empleados, desmotivación laboral generada por la incertidumbre, disminución de las oportunidades de ascensos, así como la falta de inversión en capacitación profesional, la negociación de beneficios contractuales establecidos en el contrato colectivo y la supresión de las formaciones con proveedores externos para la capacitación y entrenamiento de los trabajadores.

Además, los altos costos de los repuestos para realizar el mantenimiento preventivo y correctivo a equipos, maquinarias y los servicios externos para cumplimiento legal o normativo, el reajuste de los equipos para su operatividad con materiales, repuestos y consumibles de carácter nacional, el retrabajo al optimizar los planes de mantenimiento debido a la disminución de la producción y el aumento de la capacidad ociosa, son elementos que afectan la continuidad de las operaciones. La utilización de materia prima nacional debido a la dificultad de acceder a las divisas para su importación, las diferencias en la formulación como resultado de materias primas fuera de los estándares de

fabricación y el incremento en las pérdidas, son factores que influyen en la producción. Asimismo, la empresa se ve en la necesidad de buscar estrategias y alternativas a implementar para gestionar todos los factores que afectan la continuidad de las operaciones.

Investigaciones recientes indican que, para sobrevivir y prosperar en un contexto de cambio económico y social, las organizaciones necesitan tener empleados motivados. Los equipos o grupos de trabajo se han convertido en una pieza central de la estructura organizacional para el desempeño global de la organización. De acuerdo a lo planteado por Marcos y Maculay (2008) la resiliencia organizacional es la capacidad o habilidad de una organización para anticipar los eventos claves relacionados con tendencias emergentes, adaptarse constantemente al cambio y recuperarse de manera rápida después del desastre y crisis, es un proceso fundamental para proveer a los equipos de las capacidades necesarias para rebotar ante fracasos, retrasos, conflictos o cualquier otra amenaza.

Los resultados obtenidos en la Encuesta sobre Resiliencia Organizacional y Gestión de Riesgos 2018 realizada por la organización venezolana independiente Pacheco, Apostólico y Asociados, firma miembro en Venezuela de la red global de PricewaterhouseCoopers (PwC) realizada a finales del año 2017 e inicios del 2018, reflejan que el nivel de madurez de las organizaciones venezolanas desde el punto de vista de la resiliencia organizacional se ubica en el nivel gestionado donde las organizaciones ejecutan acciones de manera específica y poco formal. La misma tendencia se observó respecto al nivel de madurez de gestión de riesgos.

Lo planteado en el párrafo anterior hace presumir que las organizaciones que mantengan una notable tendencia a

renovar, a responder rápidamente a los cambios imprevistos, a reinventar dinámicamente los modelos de negocios y a implementar estrategias a medida que el entorno y las circunstancias las obliguen, las harán más fuertes en medio de la crisis y podrían considerarse organizaciones resilientes.

De modo similar, la investigación realizada por Ramírez y Chacón (2005) estuvo orientada a identificar la resiliencia organizacional mediante la evaluación por competencias del personal considerando la percepción de superiores, pares y colaboradores, permitiendo así definir el nivel de los rasgos distintivos de personalidad insertos en la resiliencia, partiendo de la definición de factores y rasgos constituyentes de la misma, donde se consideró la situación laboral de la empresa en estudio para adaptar los criterios evaluativos. Además, devela la importancia de la implementación y coordinación de planes de capacitación dirigidos a potenciar y explorar las habilidades personales que constituyen rasgos resilientes.

Al mismo tiempo, el artículo publicado por González, Delgado y Jordán (2011) determina la relación entre la resiliencia y la ventaja competitiva en las empresas del sector petrolero de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo, donde los resultados indicaron que la resiliencia es un factor potenciador de las competencias y capacidades internas del personal, así como la existencia de elementos basados en la resiliencia que le permiten a una empresa superar las dificultades, mejorar los resultados respecto a sus rivales del sector y generar ventajas competitivas.

Asimismo, la investigación realizada por Quintero, Bompesa y Villegas (2011) enfatiza que la gestión financiera en época de crisis es clave para toda organización, considerando que es un punto decisivo y crucial para

cualquier empresa, la cual deberá analizar las diversas variables del entorno para tomar decisiones acertadas. Sin embargo, la investigación realizada por Guerrero (2017) devela que el establecimiento de acciones estratégicas enfocadas en conservar y desarrollar los factores resilientes en la organización, mediante el aprendizaje organizacional y la búsqueda del bienestar de la empresa es una alternativa para crear ventajas sobre otras empresas, al saber dirigir o gestionar las adversidades que le permitan sobreponerse de manera efectiva fortaleciéndose y a su vez creando comportamientos organizacionales resilientes.

Es importante destacar la importancia de definir una estrategia clara de gestión que englobe los aspectos de optimización de la gestión financiera empresarial para la supervivencia de la empresa y la liquidez. La toma efectiva de decisiones financieras, el desarrollo de estrategias para la subsistencia en el mercado es cada vez más necesario, el conocer y aprovechar las ventajas competitivas propias de la entidad, así como aprender de las experiencias de las organizaciones de otros países. También la puesta en marcha de las mejores prácticas y estrategias de negocios que permitan la generación de ventajas competitivas y el desarrollo de la capacidad de absorber los cambios de la mejor manera, para incrementar la posibilidad de mantenerse firme en un mercado que cada día resulta más demandante.

Las empresas para poder sobrellevar las amenazas y los constantes retos del entorno exterior deben establecer e implementar estrategias para la sostenibilidad de la organización en el tiempo, igualmente cultivar la resiliencia organizacional a través de su cultura y valores para obtener un mejor desempeño y resultados en sus procesos. Entonces, la combinación del talento del personal y el contar con un

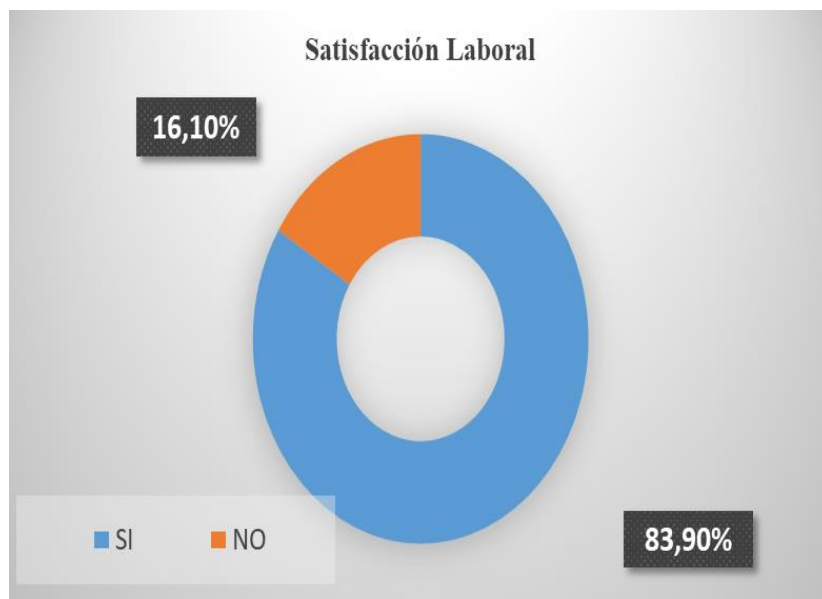
entorno laboral adecuado, con un enfoque balanceado para mejorar el conocimiento, las convierte en organizaciones que aprenden de sus experiencias.

En el presente estudio el diseño de la investigación estuvo definido en la modalidad no experimental pues los datos utilizados para analizar el proceso de Resiliencia Organizacional en la Gestión de Crisis de una Organización Manufacturera se tomaron directamente en el sitio de trabajo, es decir, en la Empresa Alpina Productos Alimenticios, C.A. Razón por la cual, el estudio se orientó hacia un diseño de campo sustentado en una investigación documental, la cual estuvo enmarcada en un nivel descriptivo para ampliar el conocimiento sobre la resiliencia organizacional y la gestión de crisis en las organizaciones manufactureras venezolanas. Para recabar los datos necesarios para alcanzar los objetivos de la investigación, se consideraron las técnicas de la encuesta, la entrevista y la observación directa no participante.

Una vez terminada la recolección de datos primarios mediante la aplicación del cuestionario, estos datos fueron agrupados y codificados para su posterior análisis, lo cual permitió realizar conclusiones sobre la información obtenida de forma sencilla y dinámica. Las entrevistas se aplicaron con la finalidad de indagar de forma amplia y detallada los aspectos de cómo Alpina Productos Alimenticios, C.A. gestiona la crisis en el entorno actual, por ello fueron realizadas al mando gerencial de la fábrica. Igualmente se utilizó la observación como técnica de recolección de información, la cual consiste en captar la realidad o fenómeno a estudiar a través de los sentidos, lo cual permitió la construcción de conclusiones y recomendaciones.

En primer lugar, referente al ítem de satisfacción laboral se planteó la siguiente interrogante: ¿se siente usted satisfecho en su puesto de trabajo? Tomando en cuenta los datos recabados de los trabajadores, se obtuvo que el 83,90 por ciento opinó que sí se siente satisfecho en su puesto de trabajo, mientras que el 16,10 por ciento restante considera que no tal como se observa en la [Figura 1]. Al respecto, Robbins y Judge (2009) afirman que la satisfacción en el trabajo es el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características del que se desempeña, incluye realizar las actividades respectivas a su cargo, interactuar con compañeros y jefes, seguir reglas y políticas organizacionales, entre otros.

Figura 1 Satisfacción laboral de los trabajadores



Fuente: elaboración propia

En segundo lugar, se planteó la interrogante ¿se realizan periódicamente evaluaciones de desempeño a los trabajadores de su departamento? De acuerdo a los datos recabados el 80,60 por ciento de los trabajadores consultados, indicaron que no se realizan evaluaciones de desempeño periódicamente en sus departamentos, mientras tanto el 19,40 por ciento manifestó que sí tal como se observa en la [Figura 2]. Los resultados arrojados al presente ítem confirman que se ha descuidado una tarea tan importante como lo es la evaluación de desempeño, el cual es un medio para localizar problemas asociados a la supervisión del personal, a la integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa, al desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado que el requerido por el cargo, a determinar la motivación del trabajador, entre otros, que orientaran a desarrollar una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización.

En tercer lugar, se presentan los resultados obtenidos referente a la interrogante ¿durante los últimos seis meses han renunciado algunos trabajadores de la empresa?, en función de los resultados obtenidos, se encontró que el 80,60 por ciento de los trabajadores consultados opinaron que durante los últimos 6 meses han renunciado varios trabajadores, mientras que el 19,40 por ciento restante opinó que no tal como se observa en la [Figura 3]. Es evidente, que la fuga de talento se ha convertido en una problemática que en su momento pudiera generar crisis en la empresa. Al respecto Chiavenato (2000) plantea que, para enfrentar este desafío muchas organizaciones han modificado su política de personal, rediseñando los cargos para volverlos más retadores y atractivos, redefiniendo la gerencia para hacerla más participativa, además de fijar estrategias motivadoras que impulsen al personal a realizar un mejor trabajo cada día.

A continuación, se presentan la compilación de las respuestas obtenidas en las entrevistas realizadas al personal gerencial de la Empresa Alpina Productos Alimenticios, C.A.; se implementan ciertas estrategias para gestionar las diferentes crisis, aplicadas de manera multidisciplinaria engranadas entre los diferentes departamentos y alineadas a los objetivos de negocio, con enfoque en la rentabilidad de la empresa. Para ser sostenibles es necesario evaluar constantemente la necesidad de nuestros consumidores a fin de ofrecerles productos de excelente calidad y con ello aumentar las ventas, realizando las gestiones respectivas en cuanto a mejorar y actualizar los procesos, restaurar condiciones básicas, capacitar y formar a nuestra gente lo cual es indispensable para la expansión y desarrollo de la empresa

Tomando como base el cumplimiento de los objetivos trazados en la investigación para analizar el proceso de resiliencia organizacional en la gestión de crisis de la empresa Alpina Productos Alimenticios, C.A. ubicada en Villa de Cura Estado Aragua, se llegó a las siguientes conclusiones: La empresa implementa diversas estrategias multidisciplinarias para gestionar la actual crisis económica y financiera, cuyos impactos han afectado las operaciones productivas de la fábrica debido a la falta de disponibilidad de proveedores de materia prima, los cuales han cesado sus actividades dificultando de esta manera su adquisición. La organización se mantiene apegada a consolidar su visión y continuar sus operaciones en el país, ofreciendo productos de primera calidad a sus consumidores, alimentándolos de manera saludable y ofreciendo los productos a un precio competitivo en el mercado que permita mantener la rentabilidad de la empresa, tomando decisiones oportunas, analizando el entorno tanto interno como externo y buscando nuevas oportunidades de negocios.

Al mismo tiempo enmarca sus procesos productivos en las normativas internacionales de producción de alimentos, aplicando los más altos estándares de calidad y normas de buenas prácticas de fabricación en pro de garantizar la inocuidad de los productos. Las modificaciones realizadas a la estructura organizacional de la empresa durante los últimos meses han ocasionado que algunos procesos fueran centralizados y reestructurados. Además, algunas vacantes no han sido cubiertas generando que el personal de áreas específicas realice las respectivas suplencias.

La empresa dentro de sus objetivos estratégicos establece asegurar la sostenibilidad en la geografía nacional a través de resiliencia de los equipos de trabajo e innovando ante los cambios del entorno. Ciertamente se detectó que la gerencia está promoviendo diversos cambios para asegurar las operaciones productivas mediante la implementación del Proyecto Da Vinci cuyo objetivo es la migración al sistema SAP, lo cual contribuirá a facilitar los procesos, estandarizarlos y medirlos para llevar un mejor control.

Diferentes perturbaciones globales demuestran que la forma de dirigir las empresas ha cambiado, razón por la cual el gran reto de los gerentes de hoy en día es aprender a gerenciar en la crisis, saber lidiar con mercados sumamente inestables, administrar eficientemente los recursos y adoptar permanentemente nuevas estrategias que le permitan crecer a las organizaciones de una manera autosustentable en el tiempo, asumiendo las dificultades como oportunidades de aprendizaje para incrementar la experiencia en múltiples campos de acción.

El recurso humano es el principal elemento para lograr el crecimiento exitoso en las organizaciones y por ende del país, actualmente las mismas requieren de liderazgos fuertes,

líderes transformacionales que impulsen la reingeniería en los procesos de las entidades, que inspiren a quienes los siguen para que trasciendan sus intereses propios por el bien de la organización y de una administración sólida para obtener una eficacia óptima.

Para concluir los líderes y gerentes deben replantearse las acciones a ejecutar atendiendo a una visión estratégica, debido a que las estrategias son las únicas formas sostenibles que tienen las organizaciones para crear valor a partir de los recursos que poseen. El concepto de resiliencia organizacional es relativamente novedoso en el sector empresarial, la complejidad, el dinamismo y la turbulencia han impulsado la implementación de estrategias cambiantes que pudieran ser oportunas y eficaces el día de hoy y ser disonantes mañana. Donde la gerencia debe incorporar los preceptos de la resiliencia, así como brindar la capacitación a sus colaboradores para prepararse, adaptarse y reinventarse en tiempos cambiantes de manera estratégica y sostenida.

Referencias

Chiavenato, Idalberto (2000). Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Colombia.

Chirinos, José (2018). Resiliencia organizacional y gestión de riesgos. Encuesta realizada por PricewaterhouseCoopers (PwC). Venezuela. Revista en Línea Disponible: https://www.pwc.com/ve/es/publicaciones/assets/PublicacionesNew/Estudios/1ra_Encuesta_Resiliencia_Riesgos_2018.pdf

González, Otto, Delgado, María y Jordán Oneida (2011). Artículo titulado: Resiliencia y Ventajas Competitivas en las Empresas del Sector Petrolero. Venezuela. Disponible:

<https://docplayer.es/20796183-Resiliencia-y-ventajas-competitivas-en-las-empresas-del-sector-petrolero.html>

Guerrero, Adriana (2017). La Resiliencia Organizacional, Estudio de Caso de una Empresa Pública de Hidrocarburos en Quito Ecuador. Trabajo para optar al título de Magister en Gerencia Empresarial. Escuela Politécnica Nacional. Ecuador.

Disponible:

<https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/18985>

Marcos, J. & Maculay, S. (2008). ¿Qué es la resiliencia organizacional? Libro en línea. Disponible: <http://www.cnnexpansion.com/manufactura/especiales/bfque-es-la-resilienciaorganizacional.com>. Consulta: 2019, enero 21

Ramírez, Karen y Chacón, Santiago (2005). Identificación de la Resiliencia Organizacional mediante la Evaluación por Competencia de 360° en el área de Operaciones de la Empresa Fundición del Centro, C.A. Trabajo presentado para optar al título de Licenciados en Administración Comercial. Universidad de Carabobo.

Robbins, Stephen y Judge, Timothy (2009). Comportamiento Organizacional. Decimotercera Edición. Editorial Pearson Educación. México.

Quintero, Andrea, Bompesa, Daniel y Villegas, Fabiola (2011). Gestión financiera en época de crisis: Propuesta de estrategias para mejorar la situación financiera actual y perspectivas futuras de la empresa INGELUB, C.A., ubicada en Guacara-Estado Carabobo. Trabajo presentado para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública. Universidad de Carabobo.



Enero a junio 2019

Recibido: 18-5-2019

Aceptado: 6-10-2019

ANALISIS DE LAS PRACTICAS DE CONTROL INTERNO EN LOS GOBIERNOS LOCALES UBICADOS EN EL ESTADO CARABOBO

Autor (a) Msc. Nohelia Duran^{8 1}, Esp. Darsi Mendieta ² MSc.
Víctor M. Campos ³

Dirección electrónica: noheliaduran@hotmail.com

Resumen: El presente estudio tuvo como propósito diagnosticar desde la perspectiva de la auditoría, las prácticas de control interno que se registra en los gobiernos locales ubicados en el estado Carabobo. Se detectó un relevante vacío con relación al desarrollo de teorías y prácticas de Control de Gestión Pública, aun cuando es de enorme importancia la aplicación de sistemas de control, así como la ausencia de procedimientos que permitan la evaluación del cumplimiento de las prácticas de control interno para los municipios, con el propósito de detectar desviaciones. Se detectaron en el estudio serias deficiencias en la definición de planes, programas y fijación de metas para alcanzar objetivos propuestos, entre las que destacan: Escaso seguimiento y control de gestión, Burocracia excesiva en el seguimiento del control de gestión, escasa vinculación entre el Despacho del Alcalde y la Dirección de Planificación, al no acatar el control de gestión, Altos niveles de corrupción interna en el control de gestión, la inexistencia de plan estratégico de gestión, así como una alta tasas del no cumplimiento a las normativas legales.

Palabras clave: Auditoría, control interno, gobiernos locales, control de gestión pública.

ANALYSIS OF INTERNAL CONTROL PRACTICES IN LOCAL GOVERNMENTS LOCATED IN CARABOBO STATE

Abstract: The purpose of this study was to diagnose, from the perspective of auditing, the internal control practices that are registered in local governments located in the state of Carabobo. A relevant gap was detected in relation to the development of theories and practices of Public Management Control, even though the application of control systems is of great importance, as well as the absence of procedures that allow the evaluation of compliance with internal control practices. for the municipalities, with the purpose of detecting deviations. Serious deficiencies were detected at the study in the definition of plans, programs and setting of goals to achieve proposed objectives, among which the following stand out: Little follow-up and management control, excessive bureaucracy in the follow-up of management control, little link between the Office of the Mayor and the Planning Directorate, by not complying with management control, High levels of internal corruption in management control, the absence of a strategic management plan, as well as a high rate of non-compliance with legal regulations.

Keywords: Audit, internal control, local governments, public management control.

Introducción

En Venezuela y América Latina en general, existe vacío con relación al desarrollo de teorías y prácticas de Control de Gestión Pública, lo cual ha llevado al trasplante de enfoques teórico proveniente, fundamentalmente de Europa y Norteamérica, con el objeto de desarrollar capacidades para

diseñar y ejecutar eficazmente políticas públicas. En la actualidad en el país la totalidad de las entidades y sus recursos son propiedad social, administradas por las instituciones estatales, la aplicación de sistemas de control en todos sus aspectos es de gran importancia, pues para obtener resultados con eficiencia, eficacia y economía en la gestión pública y empresarial no se puede ignorar la planeación y aplicación del sistema de control interno con los requerimientos necesarios para el logro de los objetivos del control

El Control Interno es un esquema de métodos y medidas de coordinación ensambladas de forma tal que funcionen coordinadamente con fluidez, seguridad y responsabilidad, que garanticen los objetivos de preservar el control de los recursos, las operaciones, además de las políticas administrativas, normativas económicas, confiabilidad, así como la exactitud de las operaciones asentadas en los documentos primarios y registradas por la contabilidad. Su finalidad debe ser coadyuvar a proteger los recursos contra el fraude, el desperdicio y uso inadecuado.

Actualmente uno de los problemas que se presenta en el contexto nacional, es la ausencia de procedimientos que permitan la evaluación del cumplimiento de las prácticas de control interno para los municipios, con el propósito de detectar desviaciones, en consecuencia, es indispensable el fomento del uso de procedimientos que faciliten detectar debilidades y limitaciones

La evaluación del cumplimiento del control interno para los municipios del estado Carabobo

En Venezuela y América Latina existe un vacío en relación al desarrollo de teorías en materia de gestión pública, lo cual ha llevado a los recientes enfoques teóricos provenientes de

Europa y Norteamérica, con el objeto de desarrollar la capacidad de diseñar y ejecutar eficazmente las políticas públicas. Introducir dicho enfoque ha generado riesgos y altos costos a las instituciones gubernamentales y a las sociedades de los países de América Latina. Existen cuatro efectos que han generado ese vacío de la gestión en materia de la administración pública nacional, así como la aplicación de la respectiva normativa legal tal como la Ley Orgánica del Poder Público Municipal, estos efectos están basados en:

- a) Intentos fallidos de reducir el tamaño del Estado y modernizar la administración pública nacional
- b) Escasa profesionalización en el sector público y politización de su organización y procesos.
- c) Carencia de visión de largo plazo y escasos esfuerzos por sistematizar los procesos de planificación, presupuesto y control de la gestión pública.
- d) Deslegitimación de las instituciones democráticas.

De acuerdo con las ideas aportadas por Zambrano (2007) ha venido señalando que

...debido a estos efectos se han originados hechos los cuales se reflejan en los productos y resultados generado por los gobiernos, los cuales no corresponden con las expectativas y necesidades de la población, ni con los recursos y oportunidades que han sido administrado por los diferentes períodos de Gobiernos Municipales. (p.7)

Uno de los efectos de mayor importancia, es el referido al escaso valor que se les da a los procesos de planificación, presupuesto y control de gestión en las instituciones públicas, tanto en el ámbito nacional como en el estatal y municipal. Los muy limitados esfuerzos de planificación en las instituciones

gubernamentales venezolanas han impactado en forma determinante en la calidad de la gestión de gobierno, empezando por el alto nivel de improvisación en la formulación de la Ley de Presupuesto, además de la falta, casi absoluta, de los seguimientos y control de la gestión que deberían de existir como base para la petición y rendición de cuentas. Donde el nivel de eficiencia de un gobierno viene dado por el funcionamiento del sistema. Retomando las ideas de Zambrano, A.; (2007.18) afirma que "...los bajos niveles de responsabilidad en las instituciones públicas venezolanas se deben, entre otros factores, a la ausencia de planificación".

La ausencia de planificar ha implicado enfrentar un sistema social complejo el cual posee elementos internos condicionados por la cultura organizacional y política que muchas veces va en dirección opuesta a la racionalidad y a la propia normativa legal vigente, incluyendo elementos externos, que escapan al control del gobernante y forman parte de circunstancia económicas, políticas y sociales, los cuales en ocasiones pueden inclinar a favor y otras ir en contra de la gestión. Para lidiar con los obstáculos internos y con las circunstancias del entorno de la organización del gobierno, el gobernante cuenta con una un proceso poderoso, útil e indispensable como es la planificación, que permite asegurar, con su cumplimiento, la generación de productos y resultados de alto impacto social, sin embargo, la misma es subestimada y poco utilizada por los gobernantes del turno. De acuerdo con la posición asumida por Zambrano, (2007.6) determina que: "La planificación es la herramienta para pensar y crear futuro". En una concepción más amplia, planificar significa pensar antes de actuar. Implica analizar con método, con rigurosidad y en forma sistemática y a su vez visualizar escenarios, identificando oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades los cuales permitirían formular objetivos de mediano y corto plazo. Al planificar se transmiten cambios en

la forma de diseñar y hacer gobierno, por lo tanto, de hacer política.

En términos generales, Zambrano (2007) destaca la preocupación ante la presente crisis de carácter institucional y política más grave que ha vivido América Latina, donde se establece la planificación estratégica situacional, cuyo autor principal es el Carlos Matus, reunidas en varias de sus publicaciones, entre otras Adiós Señor Presidente (1984), y la última, antes de morir en 1988, Teoría del Juego Social, así como las realizadas por Dr. Yeheskel, catedrático de origen judío de la Universidad de Jerusalén, el cual desarrolló una propuesta con enfoque teórico, complejo, riguroso, es decir, con un esquema que ha sido comprobado en la práctica, mediante ejercicios de gobierno en el ámbito nacional, estatal y municipal en algunos países de América Latina, incluyendo Venezuela. Es por ello, que la solución está enfocada en los esfuerzos por elevar la capacidad de los gobiernos, los cuales son tímidos y cada vez más escasos, por lo tanto, es necesario que exista una gran cruzada de conocimientos para formar a los funcionarios y gerentes públicos, que éstos a su vez sean exigentes en la elaboración, redacción y aplicación de la normativa legal, de igual manera, plantea mayor participación de la población en la elección de gobernantes y seguimiento a la gestión de mismo.

Es importante señalar la experiencia que, en materia de planificación y control de gestión, así como en la rendición de cuentas ha adelantado la Alcaldía del municipio Ambrosio Plaza del estado Miranda, así como la experiencia en la elaboración del presupuesto participativo que ha venido desarrollado en los últimos años la Alcaldía del municipio San Francisco del estado Zulia. En Venezuela, desde hace varias décadas la gerencia moderna ha implementado nuevas formas para mejorar los controles en las empresas e igualmente en el Sector Público, por ello es importante tener en cuenta el control

interno, el cual tiene una vinculación directa con el curso que deben mantener las empresas e instituciones del Estado en el logro de los objetivos y metas.

El Control Interno no puede prevalecer si previamente no existen objetivos, metas e indicadores de rendimiento, sino se conocen los resultados que se aspirar alcanzar será imposible definir las medidas necesarias para evaluar el cumplimiento en forma periódica. En tal sentido, el control interno en las organizaciones e instituciones debe estar apegado a conceptos y principios generalmente aceptados del sistema, asimismo debe estar basados en políticas y normas formalizadas, con métodos y procedimientos efectivamente implantados, contar con recursos humanos, financieros y materiales cuyo funcionamiento debe estar orientados al cumplimiento de objetivos previamente fijados en los planes de cada entidad del Estado.

En la teoría y praxis de la Auditoría, el concepto de control interno comprende la organización, políticas y procedimientos adoptados por los directores y gerentes de las entidades para administrar las operaciones y promover el cumplimiento de las responsabilidades asignadas en el logro de resultados deseados; El control interno ha de ser ejecutado por diversos niveles, cada uno de ellos con responsabilidades importantes, los directores de dependencias públicas, gerentes de empresas, auditores internos y demás funcionarios que contribuyan para que el sistema de control interno funcione con efectividad, eficiencia y economía. Es por ello que para la garantía de la exitosa auditoría en cualquier ente, ya sea público o privado, el profesional experto deberá indagar y obtener mayor información que la simple evaluación de las prácticas de control interno y el dictamen de los estados financieros, puesto que la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y el Sistema Nacional de Control Fiscal, exige la aplicación de procedimientos, tal es el caso del artículo 48 que determina que

las recomendaciones que contengan los informes de auditoría o de cualquier actividad de control, tienen carácter vinculante, por tanto, son de acatamiento obligatorio por los entes sujetos a su control.

En cuanto a la estructura de control interno ha de ser sólida, debido a que se fundamenta en promover el logro de objetivos, así como la eficiencia y economía en las operaciones de las entidades. Es de suma importancia acotar, que el control interno comprende el plan de organización, conjunto de métodos y medidas adoptadas dentro de la entidad con la finalidad de salvaguardar los recursos, verificar la exactitud y veracidad de la información financiera y administrativa, además de promover el cumplimiento de metas y objetivos programados. Ninguna estructura de control interno, por muy óptima que sea, puede garantizar por sí misma, la gestión eficiente en cuanto al registro e información financiera integra, exacta y confiable, ni puede estar libre de errores, irregularidades o fraudes, especialmente, cuando aquellas tareas competen a cargos de confianza. Por tal razón, se debe mantener la estructura de control interno que elimine o evite cualquier riesgo en las entidades públicas y organizaciones del sector privado.

De igual modo, el control interno, es una expresión que se utiliza con el fin de describir acciones adoptadas por directores de entidades, gerentes o administradores, para evaluar y monitorear las operaciones en sus áreas de competencia, con el fin de lograr la adecuada comprensión de su naturaleza y alcance. En la administración pública, uno de los aspectos fundamentales en el control interno está relacionado con el apego a la normativa legal vigente, y debe ser así debido a que los administrativos tienen su origen legal, bien por la autoridad conferida al funcionario que lo ejecuta o ya sea por el acto mismo está reglamentado. Con el propósito de comprobar la efectividad del sistema de control interno, se emplea como

referencia los informes anuales de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal, la situación generalizada de la administración municipal se caracteriza de la siguiente manera, como por ejemplo en las áreas de planificación y presupuesto se encuentra con los siguientes aspectos:

Deficiencias en la definición de planes, programas y fijación de metas para alcanzar objetivos propuestos.

- Estimación insincera de los ingresos.
- Inclusión de partidas para atender el pago de gastos fijos que no se ejecutan.
- Existencia de desfase entre el período que cubre el presupuesto y la ejecución real.
- Omisión de registro de ingresos y gastos.
- Falta de evaluación periódica de la ejecución física y financiera del presupuesto.

A su vez con respecto a la organización, se ha observa que la situación encontrada es la siguiente:

- Inexistencia de manuales de normas y procedimientos.
- Archivos desorganizados.
- En cuanto a materia Contable, la situación se caracteriza por retraso en el registro de las operaciones e inexistencia de registro auxiliares.

Con relación a las actividades de contratación y ejecución de obras, se evidencian debilidades en cuanto a:

- A la Adjudicación:
- Omisión de licitación pública o concurso privado.

- Registros de contratistas con información insuficiente y no actualizada.
- Insuficiencia de los análisis de precios.
- Falta de verificación de las especificaciones técnicas en las obras a contratar.
- En cuanto al Control de la Ejecución Física y Financiera:
- Insuficiencia de inspecciones físicas de las obras públicas.
- No aplicación de sanciones para los casos de incumplimiento en los plazos previstos.
- Insuficiencia de los análisis de precios.

La no ejecución de política de mantenimiento preventiva ocasiona en muchos casos, que bienes de apreciable valor se destruyan o se afecten en forma irreversible, lo que lógicamente provoca deterioro del patrimonio público.

Definir políticas y procedimientos está más orientado a la creación del modelo que permita a las entidades realizar el adecuado control interno de la gestión mediante la verificación directa de las rutinas administrativas, haciendo el seguimiento a las operaciones, examinando archivos, observando procesos entrevistando en sitio a los responsables de las actividades e indagando sobre dificultades y trabas en la ejecución de tareas. El control de eficiencia es pieza fundamental para que la administración pública sea productiva en el uso de los recursos empleados en la gestión, y que genera información necesaria para promover las reformas adecuadas.

Dada la complejidad e incertidumbre de la actividad pública, una forma de reducir los costos de coordinación es usar la fiducia, es decir, depositar la confianza personal en el poder discrecional de la autoridad para tomar decisiones colectivas.

De hecho, los gobiernos y la administración pública se pueden entender como organizaciones en las que se distribuyen derechos discrecionales en las decisiones sobre aspectos muy diversos. En estas decisiones y actuaciones discrecionales, el control se ha de extremar para evitar el abuso y la corrupción, para así cumplir con otros criterios, como los de eficiencia pública.

Es importante hacer notar, que el control interno está justificado debido a los problemas gerenciales y que son notorios dentro del Sector Público, en cuanto al control Interno se verá fortalecido el plan o conjunto de medidas coordinados, adoptados dentro de la entidad pública para salvaguardar los recursos, verificar la exactitud y el grado de confiabilidad de la información contables y presupuestario; promover la eficiencia en las operaciones y estimular la observación de la política, de esta manera se aspira fortalecer la gestión financiera en el sector Público. El control interno contiene un conjunto de actividades que contribuyen de modo significativo al proceso de planificación, en la formulación de una ordenanza de presupuesto. En cuanto a la parte financiera, la participación activa de los auditores internos es vital para el diseño, ejecución, evaluación y control de la gestión en los gobiernos públicos y en la administración de las empresas.

En este orden de idea es importante señalar que las prácticas, experiencias y estudios relacionados con los procesos y procedimientos de control interno son aportes valiosos que se harán a las asociaciones gremiales, organizaciones académicas, empresas e instituciones del Estado, las cuales están vinculadas con los propósitos para el cual fueron creados mecanismos de control interno. De igual manera, será de mucho valor para las entidades regionales y municipales, ya que la investigación sirve al fortalecimiento en primera instancia de la confiabilidad del sistema de control interno, de las cifras contenidas en los reportes de resultados financieros, de costos, presupuestos,

entre otros, en segunda instancia garantizar la correcta adaptación de la administración pública para asegurar que se ejecuten las operaciones de acuerdo a criterios de efectividad y eficiencia. Igualmente servirá para determinar los verdaderos resultados y no otros de la gestión de las entidades a controlar, que se correspondan con la misión y objetivos programados, señalando si el recurso tuvo un uso eficiente y económico, verificando la incidencia en los costos y operaciones de la entidad.

Por último al ámbito nacional, es un aporte al sector público, contribuirá con el crecimiento planificado y ordenado del mismo, a su vez mejorar las medidas de control interno, cuando las entidades carezcan de planes y programas definidos acordes con objetivos y metas claras acorde con los recursos asignados, en tal sentido, la investigación está orientada a la evaluación de resultados que aborden mayores esfuerzos y recursos asignados a los entes del sector público y su gestión, amparados en una conciencia de la efectividad, eficiencia, economía y calidad de las operaciones.

A continuación, se presentan los principales aspectos que contribuyen con el incumplimiento del control interno en algunas entidades municipales ubicadas en el estado Carabobo, los mismos sirven de sustento para el diseño de un modelo. Una vez determinado los motivos de incumplimiento se procede a analizar las debilidades y amenazas a través de la matriz anteriormente aplicada determinando los siguientes aspectos tales como:

Escaso seguimiento y control de gestión.

- Burocracia excesiva en el seguimiento del control de gestión.
- Escasa vinculación entre el Despacho del Alcalde y la Dirección de Planificación, al no acatar el control de gestión.

- Altos niveles de corrupción interna en el control de gestión.
- Inexistencia de plan estratégico de gestión.
- Alta tasas del no cumplimiento a las normativas legales.

Entre las conclusiones más importantes arrojadas por el estudio, se encontró que los procesos de control interno en las diversas dependencias presentan deficiencias, por ende, los resultados obtenidos por la dirección de planificación y control de gestión, que ejercen funciones de control interno, determinarán su nivel de calidad, y la misma establecerá las decisiones hayan sido oportunamente adoptadas para subsanar dichas deficiencias.

Es deber del órgano de control interno o de la dependencia que ejerce tales funciones, consignar la data e información de las tramitaciones recibidas y procesadas, así como de los pronunciamientos emitidos,

Evaluar la eficiencia, eficacia, economía, calidad de sus operaciones, con fundamento en índices de gestión, de rendimientos y demás técnicas aplicables.

Determinar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y demás normativas aplicables a sus operaciones.

Verificar que el gasto esté correctamente imputado a la correspondiente partida del presupuesto o al crédito adicional

Examinar que exista disponibilidad presupuestaria.

Todo lo anterior se habrá de indicar de forma expresa a los funcionarios, a quienes corresponderá coordinar y ejercer la supervisión inmediata de la intervención.

Referencias

Acosta, F. Hernán E. (2007). El Poder Público Municipal, Editores Vadell Hermanos. Caracas – Venezuela – Valencia.

Cabanellas, Guillermo. (2000). Diccionario Jurídico Elemental, Caracas - Venezuela Editorial Heliasta S.R.L.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta oficial, Nro. 5453, marzo 24, 1999.

Diccionario de Contabilidad y Finanzas. (1999). Edición: Cultural, S.A., Madrid-España.

Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público. (2005) Gaceta oficial, Nro. 38.198, mayo 31, 2005

Ley Orgánica de la Administración Pública (2006) Gaceta oficial, Nro. 38.378, febrero 13, 2006

Zambrano, Adalberto. (2007). Planificación Estratégica, Presupuesto y Control De La Gestión Pública, Editorial Texto C.A. Venezuela – Caracas



Enero a junio 2019

Recibido: 12-5-2019

Aceptado: 6-10-2019

FUNDAMENTO TELEOLÓGICO DE LA GERENCIA-GUBERNAMENTAL (GG): UNA MIRADA PARA LA COMPRENSIÓN

Autor (a) Rafael López⁹ y Edith Sánchez²

Dirección electrónica: rafaellopez.er@gmail.com

Resumen: El objetivo del presente ensayo es describir desde un enfoque contextualizado el carácter teleológico de la gerencia-gubernamental. La metódica, responde a una investigación documental, apoyada por la hermenéutica. Se busca desde la perspectiva de observar entorno de la gerencia-gubernamental desde la mirada político-social y lo que se espera como retribución desde lo comunitario, considerando su característico comportamiento ético-institucional representativo del gerente-gubernamental. Se realizó una revisión documental desde los enfoques de autores como: Platón (1872), Aristóteles (1988), Weber (1979), Foucault (1994), Morín (2004), entre otros. Concluyendo, con la necesidad de una gerencia-gubernamental emprendedora de innovación, igualitaria justicia, regulada por un Estado protector que vele por la satisfacción de la democracia, el buen desempeño de la política y que enfrente, eficazmente, los problemas coyunturales de desigualdad, pobreza, inseguridad, crimen organizado y corrupción. Donde existe la necesidad de educar la comprensión sobre las relaciones político-social para el aprendizaje y la incorporación de las cogniciones y valores que ayuden a formar el carácter ético del gerente-

⁹ Docente Universidad de Carabobo. ORCID: 0000-0002-4956-2923

gubernamental y sus capacidades profesionales e intelectuales, que le conlleven a la ipseidad para el bien de la sociedad.

Palabras clave: Ética, Política, Gerencia-Gubernamental.

TELEOLOGICAL FOUNDATION OF GOVERNMENT-MANAGEMENT (GM): A LOOK FOR UNDERSTANDING

Abstract: The objective of this essay is to describe from a contextualized approach the teleological character of government-management. The methodical, responds to a documentary investigation, supported by hermeneutics. It is sought from the perspective of observing the government-management environment from the political-social perspective and what is expected as remuneration from the community, considering its characteristic ethical-institutional behavior representative of the government-manager. A documentary review was carried out from the approaches of authors such as: Plato (1872), Aristotle (1988), Weber (1979), Foucault (1994), Morin (2004), among others. Concluding, with the need for an entrepreneurial management-government of innovation, equal justice, regulated by a protective State that ensures the satisfaction of democracy, the good performance of the policy and that effectively confronts the short-term problems of inequality, poverty, insecurity, organized crime and corruption. Where there is a need to educate the understanding about political-social relations for learning and the incorporation of cognitions and values that help to form the ethical character of the government-manager and his professional and intellectual abilities, which lead him to the ipseity for the good of society.

Keywords: Ethics, Politics, Government-Management

Introducción

Es así como llegamos al ámbito gerencial-gubernamental; donde el gerente-gubernamental es el responsable de la gestión dentro de la organización de carácter político, para generar la mayor suma de felicidad, libertades legales y mejorar la calidad de vida de los individuos en su cárcel espacial denominada planeta-tierra. Este gerente-gubernamental, sin lugar a dudas, se ve habitualmente enfrentado a dilemas éticos que no siempre tienen una clara resolución. Como bien lo describe la Universidad Católica de Chile (2019) debe conjugar elementos conceptuales fundamentales para afrontar las disyuntivas éticas que se presentan a nivel personal y organizacional de la mejor forma posible, es decir, en coherencia con los principios que deben regir su comportamiento humano a la luz de la ética con la verdad y la razón del bien social.

En su transitar, abordará aspectos componentes de la dimensión ética, en una época donde del ser humano, que actúa y padece, amerita herramientas para la reflexión. A lo que se figura altamente relevante en el mostrar las capacidades de gerente-gubernamental ligadas al obrar, que le permitan dirigir conforme a una intención ética, considerando fundamentalmente la alteridad asumiendo los propios actos de manera responsable.

Fundamento Teleológico de la gerencia-gubernamental.

El individuo en su naturaleza, considera que la vida es una realidad llena de belleza y de conformidad con lo que dios le ha creado como entorno para su beneplácito; donde la simplicidad invade la razón hacia el conformismo. La simplicidad se convierte en cómplice del desconocimiento y la conciencia se vuelve cotidiana, asumiendo que es libre. Sin embargo, al indagar y experimentar le conlleva a interpretar que está ubicado en un mundo o universo, denominado desde la antigüedad: cosmos. Allí; prisionero dentro de su burbuja

espacial llamada planeta tierra cuya libertad está regida por leyes de gravitación que le mantienen imantados sus pies a una gran masa de tierra y agua en todas sus formas; además de una diversidad de componentes o elementos químicos provenientes del cosmos que le recuerdan, al individuo, que se encuentra atrapado y prisionero dentro de fronteras cuyos límites están delimitados por la capa de ozono que le imposibilita la supervivencia, más allá de su dependencia al oxígeno.

Todo parece indicar que el ser humano no es tan libre, el planeta tierra se asemeja a una prisión con mazmorras y un techo a través del cual no puede salir a pasearse por el universo, es decir, tal libertad solo es utopía. Ante esta realidad la humanidad asciende a un nivel espiritual para motivarse y estimularse sobre la esperanza de ser libre algún día y desafortunadamente, ese día tan esperado, llegara después del término de sus días de prisión, o sea, cuando fallece. Sin embargo, según sus creencias religiosas, abrigan en su pensamiento que son libres por obra de dios, así lo expresa el autor Spinoza (2000:53) enfatizando que los creyentes: "...piensan que Dios es causa libre, porque puede, según ellos creen, hacer que las cosas...se derivan de su naturaleza, esto es, que están en su potestad, no se hagan o no sean producidas por él", o sea, cualquier eventualidad es obra de dios y debe ser aceptada como justa y necesaria. Como establece el autor Kelsen (1994) quien asume:

La suposición de que aquello que por regla general suele suceder debe suceder es especialmente común entre personas de orientación religiosa. Puesto que todo lo que sucede se da de acuerdo con la voluntad de Dios. Aquello que sucede con regularidad debe verse como querido por Dios... (p.22)

Aunque existen individuos que no se resignan a esperar que su vida termine, según la voluntad de dios; e intentan romper las cadenas de lo cotidiano. Como plantea el filósofo Plantón (1782) cuando expone: "Ahora represéntate el estado de la

naturaleza humana, con relación a la ciencia...” en su alegoría: “el mito de la caverna”; interpretando la esclavitud (desconocimiento) hasta la salida de la caverna y el resplandor del sol como apertura a la razón (conocimiento científico). Así el individuo eleva su intención de conocer y romper esas cadenas de la imantación terrestre para asumir la libertad de explorar otros espacios. En este acto se visualiza, como lo explica Kuhn (1989:64): “...una transformación relativamente súbita y sin estructura en la que una parte del flujo de la experiencia se ordena por sí misma de una forma diferente y manifiesta pautas que no eran visibles anteriormente”.

Pero existe una realidad dentro del planeta tierra, y es que los individuos comienzan a agruparse, asociarse en la búsqueda de generar las condiciones necesarias y el confort que les permita compartir, en su prisión terrestre durante su estadía como seres humanos privilegiados y libres; delegando en otros individuos las responsabilidades de ejecutar acciones para velar por las relaciones entre individuos; mientras ellos disfrutan de su estadía en comunidad y libertad. Como bien lo dice Morín (2004) cuando aclara que: “Las sociedades humanas han desarrollado y complejizado este...carácter sociológico...El sentimiento de comunidad es y será fuente de responsabilidad y solidaridad, ellas mismas fuentes de la ética.”

Basado en la ética, la dialéctica social actúa enfocada en tomar decisiones para la gestión social y la satisfacción de bienes y servicios, alimentación, hábitat y vivienda, seguridad social, seguridad ciudadana, seguridad personal, entre otras. Y es allí precisamente, cuando la sociedad se transforma en un mundo estructurado y funcional a través del acto natural y social denominado política; así bien lo refiere Aristóteles (1988:412) cuando atiende sobre: “...un grupo humano autosuficiente respecto a vivir bien en una comunidad política”.

Y no es otra cosa que la naturaleza de discernir y agruparse de los seres humanos para crear y organizar estructuras éticas, cuya gestión de carácter social, amerita la conducción de la sociedad y, para ello, eligen a individuos que se encarguen de tomar decisiones e iniciativas en la gestión y satisfacción de las necesidades sociales, es decir, como afirma Aristóteles (1988:408): capaz de poseer: "...en virtud y en capacidad para realizar las mejores acciones..."; hacia quienes les han confiado y elegido el rol de dirección de la sociedad. O sea, el individuo, delega a otros la gerencia y administración de las riquezas que posea esta nación, con la garantía de que distribuya de forma equitativa tales recursos para el bienestar de la sociedad en sí misma.

Precisamente la sociedad crea los entes encargados de administrar las riquezas, de regir la vida ciudadana y de velar por la seguridad y justicia de la comunidad, formando los denominados poderes u órganos del Estado. Para comprender mejor la idea de los órganos del Estado, es necesario comprender desde la visión biológica de los órganos del cuerpo humano, así mismo actúa el Estado. Cada órgano del cuerpo humano se encuentra estructurado por diminutas células que evolucionaron, se agruparon y se transformaron en órganos, cuya sistematicidad conduce de forma holística y sistémica a la integración del cuerpo, quien es gobernado a través de impulsos nerviosos que viajan entrelazados con nódulos de Ranvier y la función primordial de llevar la información de lo que hay que hacer o ejecutar en todo el cuerpo, emitiendo ordenes desde el cerebro, de lo cual se deduce que quien manda y emana las directrices, de lo que hay que hacer, es el cerebro.

Aunque hay órganos independientes, del cuerpo humano, que contribuyen con las actividades orgánicas del cuerpo, que son importantes, pero funcionan independientes a las órdenes del cerebro. Como son: el corazón, los riñones, el hígado, páncreas, entre otros; pero vitales para la vida del cuerpo humano. Es decir, puede morir el cerebro, pero el

cuerpo humano aun estar con vida. Caso contrario; si alguno de los órganos independientes muere, absolutamente cierto, muere el cuerpo humano y también el cerebro. Al igual que los órganos del cuerpo humano, los órganos del Estado también se agrupan haciendo viable la regulación del comportamiento social y, esta sociedad, realiza actos políticos donde su naturaleza les permite decidir quién gobierna y quienes conforman los órganos del cuerpo denominado Estado.

El Estado, como lo define Weber (1979:83): “...es aquella comunidad humana que, dentro de un determinado territorio...reclama...para sí el monopolio de la violencia física legítima”; es este sentido, compuesto por varios órganos o entes que ejercen el poder, en cuya autoría se encuentra el dar respuestas para la estructuración y funcionabilidad de la sociedad misma en condiciones de satisfacer las necesidades sociales, justicia, equidad y mejoramiento de la calidad de vida de los individuos y posee, dentro de su estructura, un poder ejecutivo o gobierno que funciona como el cerebro para el cuerpo humano. Este, es el encargado de tomar las decisiones para garantizar y resguardar a la sociedad y el confort de sus habitantes, que promueve el mejoramiento de la calidad de vida social. Se podría decir, que el gobierno ejerce el poder para decidir el rumbo social y, como describe Weber, posee un carácter de fuerza, a lo que él llama “violencia física”.

Ciertamente el gobierno o poder ejecutivo, se encarga de ejercer el poder para satisfacer las demandas sociales y cumplir con los servicios vitales como el suministro de agua, electricidad, vivienda, salud, ciudadanía, educación, seguridad social, seguridad y resguardo público, garantizar el ejercicio empresarial para suministro de bienes y servicios, educación, entre otros. E indudablemente, sueldos justos, esparcimiento, puestos de trabajo, atención a los reclamos, respeto por las opiniones, justicia y todas aquellas que

demande la sociedad en su sano juicio, pero, además, puede invocar la fuerza militar, de ser necesario, para defender la nación. En definitiva, el gobierno es el cerebro, donde se asume que gobierna y dirige al cuerpo (sociedad); pero no a los demás órganos del Estado.

Indudablemente aparece la figura del gerente-gubernamental quien asume su naturaleza de dirección del poder ejecutivo, llámese nacional, regional o municipal; y de quien se espera, políticamente, una gestión ética, según, las expectativas. Con capacidades de poder dirigir, y tomar las decisiones de impacto social; pero que requiere, primeramente, ocuparse de sí mismo sobre su comportamiento ético. Así lo afirma el autor Foucault (1994:42) al contemplar que: “No se puede gobernar a los demás, no se pueden transformar los propios privilegios en acción política sobre los otros, en acción racional, si uno no se ha ocupado de sí mismo.” Esta afirmación de Foucault infiere hacia la gestión del gerente-gubernamental; que se asocia a los valores y el comportamiento ético que subyacen en él, como lo describen Blanco y López (2018:11): “...implica una acción profunda en el sujeto, tendiente a la transformación de todo su ser”. Es allí, donde debe apreciarse la autotrascendencia frankliana la cual se define, según Reyes (2014:19), como elemento clave de su antropología dejar: “de pensar en sí mismo para concentrarse en un objetivo o trascendencia; en la búsqueda de ayudar a otros se ayudará a sí mismo”

Aunque, actualmente la política ha transformado a la gerencia-gubernamental, como bien lo describe Weber (1979:101), en: “...la creciente apetencia...como un modo específico de asegurarse el porvenir, esta tendencia aumenta en todos los partidos que, cada vez más, son vistos...como un medio para lograr el fin de procurarse un cargo”. Y este es precisamente el problema; cuando los gerentes-gubernamentales asumen vivir de la política y no vivir para la política con un objetivo de trascendencia del ser.

Ethos social: medio para un fin.

Naturalmente, cuando la sociedad va a elegir a quien será su gerente-gubernamental, comienza por tomar una decisión visceral sobre si políticamente el partido a quien pertenece lo ha hecho bien o mal. Y seguidamente un gran conglomerado lo hace por el ofertamiento basado en palabras demagógicas-utópicas, pero que le dan la sensación de bienestar imaginario. Todo parece indicar que un muy reducido estrato de la sociedad considera las cualidades o valores, pertenecientes al individuo que será electo para ejercer el poder, para resolver y dar respuesta a las necesidades sociales y que se requiere, como plantea Weber (1979:102), que sean altamente: "...intelectuales...especializados mediante una larga preparación y con un honor estamental muy desarrollado, cuyo valor supremo es la integridad".

Ya que, sin estas cualidades y una actitud ética, como bien afirma Weber (1979:102): "...se cernería sobre nosotros el riesgo de una terrible corrupción y una incompetencia generalizada, e incluso se verían amenazadas las realizaciones técnicas del aparato estatal, cuya importancia...aumenta continuamente y aumentara aún más gracias a la creciente socialización".

Podría decirse que todo comienza con tomar una decisión o elección desde la conciencia misma del individuo que elige. Quien elige entregar el único poder que ostenta a través de la elección o voto. Cuando esto sucede, el gerente-gubernamental electo se convierte en el poseedor de la verdad, quien domina el tiempo de quien le eligió. Foucault (1994:137) refiere que: "Aquel que tiene la posibilidad de formular verdades tiene también un poder, el poder de poder decir la verdad y de expresarla como él quiere".

Ahora esta realidad, inteligible de la gerencia-gubernamental, se adueña de la cuota de poder que le entrega la sociedad. Sociedad que ahora; pierde el poder y se lo ha otorgado al gerente-gubernamental para que administre sus

recursos, su tiempo, asegure su libertad y genere la felicidad social; se convierte, según Weber (1979:92) en: "...una asociación de dominación con carácter institucional...legítima...ha reunido todos los medios materiales en manos de su dirigente..."

En tal caso, ahora el gerente-gubernamental ejerce el poder, una vez electo, para tomar decisiones legítimamente. Arrebatando el tiempo a las sociedades ofertando ideas emancipadoras con la ilusión de libertad, solo para obtener el poder a quienes por naturaleza adoran la utopía expresada en las palabras libertad, paz y felicidad. Lo que se transforma en la finalidad, que interviene y conlleva a la razón, al por qué. Surge la utilización del medio para un fin, para él porque, hacer que, lo cual es la finalidad de quien quiere el poder.

Ante este fenómeno, en especial, se afecta el fundamento teleológico de la comunidad y la política, es un caso que ha sucedido durante toda la evolución humana, generado por ciertos liderazgos. Es la manipulación cognitiva sobre el individuo en desconocimiento, el cual ha internalizado y asumido que ejerce el poder. Causado por el desconocimiento que posee en su conciencia y que afecta su elección; ya que para él; lo cotidiano es más seguro y solo asume su realidad sobre un proceso que durará un tiempo específico y que luego, nuevamente, volverá a elegir, esa es su realidad-cotidiana. Tal como lo describen Berger y Luckmann (2003:34) quienes expresan sobre la: "...realidad tal como se ofrece al sentido común de quienes componen ordinariamente la sociedad"

Y es que el individuo aun piensa en la comodidad sin trabajar y sin esfuerzo, anhelando la vida eterna y alucinando poseer el poder. Y es allí donde nace el: proletariado de Estado; que aloja en su pensamiento la idea de que es participe del poder, que tendrá libertad y que todos sus problemas y necesidades serán satisfechas por el gerente-gubernamental en el tiempo o por dios; sin darse cuenta que solamente él tiene el poder de la razón y que le otorga el

conocimiento científico, para impregnar con su actuar ético y su exigencia de ser libre y feliz durante su estadía en la prisión terrestre.

Reflexiones

Ninguna forma de gerencia-gubernamental jamás pudo, puede o podrá cumplir con las promesas de lograr la felicidad y libertad plena o el equilibrio de beneficios sociales que satisfaga a todos por igual, eso es un maravilloso sueño, que aloja en la conciencia el ser humano. Pero, es extraordinariamente utópico, imposible de cumplir. La humanidad cada día crece a pasos acelerados, esto conlleva en la medida que aumenta la sociedad a la escasez de los alimentos, medicinas, espacios para viviendas, el agua, el oxígeno, la capacidad para educar, atender la salud, entre otras. Cada día la población de escasos recursos económicos y de mayor desconocimiento científico, aumenta en niveles estadísticos que impactan de manera agresiva a la sociedad. Hay mayor desconocimiento, deserción escolar, embarazo precoz, consumo de drogas, alcoholismo, delincuencia y es que la población sin educación crece en proporciones más altas que las que se educan para generar conciencia ética y con la moral suficiente para adquirir responsabilidad social. El gerente-gubernamental que haga el ofertamiento de felicidad y libertad plena, solo es un demagogo.

Ya lo afirmó Bolívar, en su discurso de Angostura (1819) cuando acertadamente dijo que: “El sistema de gobierno más perfecto es aquél que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”. Al referirse a mayor suma, quiere decir que es imposible alcanzar lo máximo, solo se puede intentar y mantener, lo que se diga en el discurso político-partidista sobre la sociedad perfecta es demagogia y utópico, o sea su libertad y felicidad total. La gerencia-gubernamental debe emprender la innovación, el trabajo, la igualitaria justicia y relación entre sus miembros, regulados por un Estado

protector que vele por la satisfacción de la democracia, el buen desempeño de la política Aristotélica; que radica; en enfrentar eficazmente los problemas coyunturales de desigualdad, pobreza, inseguridad, crimen organizado y corrupción.

Finalmente, existe la prioridad de educar a cada individuo para que comprenda las relaciones entre las partes y logre el aprendizaje y la incorporación de las cogniciones científicas, para que analice el carácter ético del gerente-gubernamental y sus capacidades profesionales e intelectuales, evitando que el ser (su conciencia) se vuelvan hacia una decisión visceral o de cantos utópicos de sirena, que le conlleven a convivir bajo las libertades que el Estado le confiere como ciudadano, mas no a deambular como proletariado del Estado y el gerente gubernamental comprender la relaciones político-social para la incorporación de valores que ayuden a formar su actuar ético que le conlleven a la ipseidad para el bien de la sociedad.

Referencias

- Aristóteles (1988). Política. Traducción de Manuela García Valdés. Madrid. España.
- Berger P. y Luckmann T (2003). La construcción social de la realidad. Traducción de Silvia Zuleta. Buenos Aires. Argentina.
- Blanco M. y López R. (2018). La gerencia social. Una mirada cualitativa. Congreso: Organización, Gerencia e Innovación Social. Tejiendo Redes para el Desarrollo Sostenible. Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. La Morita. Venezuela.
- Foucault M. (1994). Hermenéutica del sujeto. Traducción de Fernando Álvarez-Uría. Madrid. España.
- Kelsen H. (1994). Teoría General de las Normas. Traducción de Delory H. Ciudad de México. México.
- Kuhn T. (1989). ¿Qué son las revoluciones científicas? y otros ensayos. Traducción de Roma J. Barcelona. España.
- Morín E. (2004). EL Método IV. Barcelona. España.

- Platón (1872). República. Traducción de Patricio de Azcárate. Madrid. España.
- Reyes C. (2014). Libertad y responsabilidad. Instituto Superior Salesiano. México.
- Spinoza B. (2000). Ética demostrada según el orden geométrico. Traducción de Atilano Domínguez. Madrid. España.
- Weber M. (1979). El político y el científico. Traducción de Alian. Madrid. España.

APÉNDICES

Línea Editorial

Definición: La Revista FACES es una revista científica de ciencias sociales y humanas, de acceso abierto, cuyo objetivo central es la divulgación de conocimiento producto de investigaciones y creación intelectual, cultivando las mejores prácticas en edición de Revistas, de acuerdo a los estándares internacionales indicadas por instituciones especializadas.

Cobertura temática: abarca la más amplia variedad de temáticas de interés científico, humanístico y tecnológico, expresados en estudios teóricos, empíricos, de campo, ensayos, abarcando los más diversos enfoques (cuantitativos, cualitativos, mixtos, integrales, holísticos) siempre en el campo de las ciencias sociales y humanas. Así mismo admite en sus cuartillas: Editoriales, cartas al editor, trabajos científicos originales, informes de avances de investigación, artículos de revisión sustentados, reseñas de libros y ensayos novedosos.

Periodicidad: Es una publicación semestral arbitrada por el sistema doble ciego.

Adscripción: Está adscrita al Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales “Manuel Pocaterro Jiménez” (INFACES), editada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, con proyección regional, nacional e internacional.

Esta registrada en el índice de revistas científicas REVENCYT, con el código RVF 005. La revista fue publicada por primera vez en 1989, contando con 19 números en total

en su formato impreso. Desde 2019 se publica exclusivamente en formato digital.

Editorial Line

Definition: The FACES Magazine is an open access scientific journal of social and human sciences, whose main objective is the dissemination of knowledge resulting from research and intellectual creation, cultivating the best practices in journal publishing, according to international standards indicated by institutions. specialized.

Thematic coverage: covers the widest variety of topics of scientific, humanistic and technological interest, expressed in theoretical, empirical, field studies, essays, covering the most diverse approaches (quantitative, qualitative, mixed, comprehensive, holistic) always in the field of the social and human sciences. Likewise, it admits in its pages: Editorials, letters to the editor, original scientific papers, research progress reports, supported review articles, book reviews and novel essays.

Periodicity: It is a biannual publication refereed by the double-blind system.

Affiliation: It is attached to the Research Institute of the Faculty of Economic and Social Sciences "Manuel Pocaterra Jiménez" (INFACES), edited by the Faculty of Economic and Social Sciences of the University of Carabobo, with regional, national and international projection.

It is registered in the index of scientific journals REVENCYT, with the code RVF 005. The journal was published for the first time in 1989, with a total of 19 numbers in its printed format. Since 2019 it has been published exclusively in digital format.

Declaración Ética y Negligencia Profesional

La Revista FACES se compromete a mantener los más altos estándares éticos en su publicación y toma medidas contra cualquier negligencia profesional que se lleve a cabo, adhiriéndose plenamente al Código de Conducta de Editores de Revistas (COPE por sus siglas en inglés).

La Revista FACES asume el compromiso de vigilar la autenticidad de los contenidos presentados por los autores, lo que comprende: datos técnicos, diagramas, tablas, figuras, ilustraciones, diseños experimentales y de otros tipos, metodologías, entre otros.

Se considera sumamente significativo la correcta citación y referenciación de acuerdo a los parámetros académicamente aceptables y exigibles.

Se asumen como infracciones de carácter grave, reservándose la Revista FACES las respectivas acciones, en los siguientes casos: a) Copias o plagio total o parcial, así como el autoplagio; b) Falsificación o adulteración de datos; c) Presentación de datos no verídicos; d) Segmentación de la investigación; e) Alteración de autor y coautores; f) Alteración del proceso de arbitraje.

Conflicto de Intereses

La Revista FACES solicita que el autor de a conocer de manera fehaciente el origen del financiamiento del estudio o trabajo de investigación que dio pie al manuscrito entregado para su publicación, dejando manifiesto cualquier potencial conflicto de intereses.

La Revista FACES precisa una declaración sobre los conflictos de intereses de los autores, para todos los manuscritos enviados a la Revista. Se solicita con vehemencia a los autores que revelen cualquier potencial conflicto de intereses en la parte delantera del manuscrito. Cualquier conflicto de intereses manifestado será publicado en un área destacada como parte del artículo. Si no se reportan conflictos de interés, el compartimiento contendrá la oración "No se han declarado conflictos de intereses".

Los potenciales conflictos de intereses comprenden intereses financieros afines con asuntos debatidos en el manuscrito (por ejemplo, propiedad de patentes, propiedad de acciones, consultorías, honorarios de oradores).

Fuente de Financiamiento

Los autores deben detallar las fuentes de financiamiento de su investigación al enviar un manuscrito. Esto implica a las personas y organizaciones que facilitaron recursos para las intervenciones, así como aquellos que financiaron el tiempo del investigador y otros costos del estudio. Todas las fuentes de financiamiento deben ser mencionadas, así como su ubicación (ciudad, estado, país) incluida. La información debe proporcionarse en la página del título del manuscrito y se divulgará en el artículo publicado.

Arbitraje doble ciego

Los textos originales recibidos por el Comité Editorial, que cumplan los extremos de la normativa de la revista, en atención a una revisión preliminar a ser realizada por el Editor, apoyado en el Consejo de Redacción, serán sometidos al arbitraje doble ciego de especialistas en el respectivo tema, tanto internos como externos, de acuerdo a la categoría académica del autor.

Procedimiento Editorial

1. El Editor enviará los textos completos a los árbitros seleccionados de acuerdo a la temática y categoría académica del autor (a), sin la respectiva identificación y acompañada del respectivo instrumento de evaluación.

2. Los árbitros dispondrán de un máximo de 10 días hábiles- contados desde la fecha en que fue recibido- para revisar el texto y pronunciarse acerca de su aceptabilidad.

3. La valoración incluirá la calidad académica e investigativa, tomando en cuenta criterios de originalidad y presencia de contribuciones significativos en el campo de la ciencias sociales y humanas, pertinencia del contenido, el tratamiento metodológico, los hallazgos, el manejo de las referencias, la estructura del manuscrito y el cumplimiento de las normas de presentación.

4. Los árbitros optarán en base a su juicio por una de las siguientes opciones:

a. Publicación sin cambios

b. Publicación con cambios menores (de forma). Se remite al autor para que realice en un lapso no superior a diez días hábiles las correcciones sugeridas.

c. Publicación con cambios mayores. Se remite al autor para que realice en un lapso no superior a diez días hábiles las correcciones sugeridas y se somete a una nueva revisión para constatar si las correcciones cubren las exigencias.

d. No publicar por no cubrir mínimas exigencias de forma y fondo.

5. De los Árbitros Externos:

a. Aceptar o rechazar la revisión exponiendo la pertinente motivación. Los árbitros podrán inhibirse de considerar que entran en situación de conflicto de intereses al ejecutar la evaluación, no manejen con experticia y conocimiento sobre el tema del artículo.

b. Evaluar los textos enviados para su respectivo arbitraje de acuerdo a los estándares éticos más elevados y los criterios de calidad asumidos por la revista.

c. Emitir las propuestas de mejora que considere pertinentes en cuanto a aspectos metodológicos, presentación y análisis de resultados, actualización de los referentes.

d. Emitir y comunicar a la brevedad posible y dentro del periodo establecido su valoración del texto recibido

e. Pronunciarse acerca de la aceptabilidad o no de los artículos que le han sido enviados con vistas a su publicación en la Revista.

f. Mantener la correspondiente confidencialidad respecto al arbitraje realizado.

g. Entregar a la Dirección de la Revista, un informe escrito referente de cada trabajo arbitrado.

Edición

Una vez concluida la revisión, el texto del artículo se sujetará al procedimiento de revisión de ortografía, redacción y estilo como parte del proceso de edición. A fin de reafirmar la calidad de la publicación se podrá solicitar la condensación, supresión o incorporación de tablas y figuras,

El comité editorial se reserva el derecho de efectuar las modificaciones pertinentes sin afectar el contenido, así como también de decidir respecto a su publicación si los autores no

responden satisfactoriamente a las observaciones planteadas. El manuscrito editado, será remitido a los autores para su aprobación.

La revista no se hace responsable ni solidaria de los juicios emitidos por los autores de los artículos publicados en la misma.

El Editor será responsable de la decisión final acerca de la aceptación de los artículos recibidos una vez realizado el proceso de arbitraje y edición, tomando en consideración las observaciones de árbitros y revisores del Consejo de Redacción.

Toda información relativa a los artículos recibidos, proceso de arbitraje, revisión y edición será manejada con estricta confidencialidad.

El Consejo Científico

En tanto sección de soporte del Equipo Editorial, constituido por docentes e investigadores nacionales e internacionales con distinguida trayectoria, celan por la observancia de las pautas éticas de publicación, supervisando el contenido y desarrollo de la revista, en atención a los esquemas internacionales. Los miembros del Consejo Científico se comprometen a ser garantes de la calidad y solidez en el diseño y ejecución de las políticas editoriales de la Revista FACES, actuando como vigilantes activos del cumplimiento del Código de Conducta de Editores de Revistas, así como de todas sus prácticas apegadas a los compromisos éticos. De la misma manera, intervienen activamente en la valoración ejes temáticos novedosos, verificación de la revista, la promoción de los llamados en pro de textos, la difusión de los estudios publicados en su ámbito académico de acción, la propuesta de nuevos árbitros, la

redifusión en redes sociales, entre otras labores de gran relevancia.

El Consejo Editorial

Se espera que el Consejo Editorial, en tanto sección de soporte del Equipo Editorial, constituido por docentes e investigadores nacionales e internacionales con distinguida trayectoria, sugieran y recomienden al Equipo Editor lo necesario para un mejoramiento continuo de la publicación, en atención a los esquemas internacionales. Específicamente gestiona lo referente a garantizar la publicación y periodicidad de publicaciones, el mantenimiento de criterios de calidad científica y editorial, así como el proponer revisores externos.

El Comité de Redacción

Constituido por un conjunto de colaboradores de experiencia y conocimiento en las tareas editoriales el comité de redacción es responsable de la ejecución de las labores de examen de traducciones, ortografía, redacción y estilo, la edición de los textos, la difusión en redes sociales, la gestión de las indexaciones, administrar la plataforma de recepción y publicación de artículos, verificar que los artículos cumplan con las normas, elaborar las maquetas de las publicaciones.

El Editor

Es el responsable principal de la gestión de la Revista FACES. Le corresponde preservar la calidad de la revista, ejercer la representación legal de la revista, designar a los asesores científicos nacionales e internacionales, verificar que se cumplan las normas de publicación, decidir en última instancia la publicación de los artículos debidamente arbitrados, corregidos y editados; mantener actualizadas las normas de publicación, supervisar el trabajo del equipo editorial.

Los Editores Asociados

El apoyo primario del Editor son los Editores Asociados, quienes le apoyan en los procesos de gestión de la revista, velando por la aplicación de las mejores prácticas apegadas a la declaración ética y negligencia profesional de la revista, apoyando en la revisión de la calidad de los textos. Asimismo, emprender estudios relativos al mejoramiento de la revista.

Statement of Ethics and Professional Negligence

FACES Magazine is committed to maintaining the highest ethical standards in its publication and takes action against any professional negligence that takes place, fully adhering to the Code of Conduct for Magazine Editors (COPE).

FACES Magazine assumes the commitment to monitor the authenticity of the content presented by the authors, which includes: technical data, diagrams, tables, figures, illustrations, experimental designs and other types, methodologies, among others.

The correct citation and referencing according to the academically acceptable and required parameters is considered highly significant.

Serious infractions are assumed, FACES Magazine reserving the respective actions, in the following cases: a) Copies or total or partial plagiarism, as well as self-plagiarism; b) Falsification or adulteration of data; c) Presentation of untrue data; d) Research segmentation; e) Alteration of author and co-authors; f) Alteration of the arbitration process.

Conflict of interests

FACES Magazine requests that the author reliably disclose the origin of the financing of the study or research work that gave rise to the manuscript submitted for publication, revealing any potential conflict of interest.

The FACES Journal requires a declaration on the conflicts of interest of the authors, for all the manuscripts sent to the Journal. Authors are strongly requested to disclose any potential conflicts of interest at the front of the manuscript. Any conflict of interest manifested will be published in a prominent area as part of the article. If no conflicts of interest are reported, the compartment

will contain the sentence "No conflicts of interest have been declared."

Potential conflicts of interest include financial interests related to matters discussed in the manuscript (eg, patent ownership, stock ownership, consulting, speaker fees).

Funding Source

Authors must detail the sources of funding for their research when submitting a manuscript. This involves the people and organizations that provided resources for the interventions, as well as those that funded the investigator's time and other study costs. All funding sources must be mentioned, as well as your location (city, state, country) included. The information must be provided on the title page of the manuscript and will be disclosed in the published article.

Double blind arbitration

The original texts received by the Editorial Committee, which comply with the extremes of the journal's regulations, in response to a preliminary review to be carried out by the Editor, supported by the Editorial Board, will be submitted to double-blind arbitration by specialists in the respective topic, both internal and external, according to the academic category of the author.

Editorial Procedure

1. The Editor will send the complete texts to the referees selected according to the topic and academic category of the author, without the respective identification and accompanied by the respective evaluation instrument.

2. The arbitrators will have a maximum of 10 business days - counted from the date it was received - to review the text and rule on its acceptability.

3. The evaluation will include the academic and investigative quality, taking into account criteria of originality and the presence of significant contributions in the field of social and human sciences, relevance of the content, the methodological treatment, the findings, the management of references, the structure of the manuscript and compliance with the submission rules.

4. The arbitrators will choose, based on their judgment, one of the following options:

a. Unchanged Post

b. Publication with minor changes (form). The author is sent to make the suggested corrections within a period not exceeding ten business days.

c. Publication with major changes. The author is sent to make the suggested corrections within a period not exceeding ten business days and is subjected to a new review to verify if the corrections meet the requirements.

d. Do not publish for not meeting minimum requirements of form and substance.

5. Of the External Referees:

a. Accept or reject the review stating the pertinent motivation. The referees may refrain from considering that they enter into a conflict of interest situation when executing the evaluation, if they do not handle with expertise and knowledge on the subject of the article.

b. Evaluate the texts sent for their respective arbitration according to the highest ethical standards and the quality criteria assumed by the journal.

c. Issue the proposals for improvement that it considers pertinent in terms of methodological aspects, presentation and analysis of results, updating

Instrucciones para Autores

1. Se publicarán únicamente artículos originales e inéditos, los cuales no deben haber sido presentados a otras revistas u otro tipo de publicaciones.

2. Los trabajos deben ser enviados en formato Word o equivalente en programas de ofimática libres a la dirección electrónica rfaces.infaces2022@gmail.com.

3. Las características formales deben ser: Márgenes de 2,54 cm por cada lado, Interlineado 2.0, sin espacio entre párrafos. Alineación: justificada. Sangría: 1,27 cm en primera línea. Sangría francesa de 1,27 cm en las referencias. Fuente: Times New Roman 12 puntos. Extensión mínimo 12 cuartillas, máximo 30 cuartillas.

4. En la primera página del texto debe incluir: título del trabajo en español e inglés. Este título debe tener entre cinco y quince palabras. Debe ser llamativo, sea descriptivo del tema central, en lo posible con información del tipo de estudio y metodología. Evitar palabras superfluas.

5. Nombre completo del autor o de los autores con indicación del orden jerárquico, número del documento de identidad (de cada uno) así como el respectivo ID ORCID, número telefónico de contacto, correos electrónicos (indispensable), datos académicos (titulación y universidad donde se obtuvo, categoría profesional e institución de procedencia laboral, Ciudad-Estado, País); además de una breve reseña curricular, la cual no exceda de 60 palabras; es conveniente incluir una relación de las publicaciones anteriores relevantes, así como indicar si el trabajo fue presentado en algún Congreso o si recibió algún tipo de financiamiento o subvención, así como la fuente de esta. Indicar explícitamente una declaración de posible conflicto de intereses.

6. Indicar explícitamente la afiliación institucional de acuerdo al siguiente formato: Nombre personal [Estructura de Investigación: Grupo, Laboratorio, Unidad, Centro e Instituto (si procede)], [Departamento, Dirección, Hospital Universitario (obligatorio si procede)], [Facultad (recomendable)], [Universidad, Institución de Educación Superior (obligatorio)], [Dirección postal (si procede)], [ciudad, y país (obligatorio)], [identificador único ORCID (obligatorio)], [Correo electrónico (institucional recomendable)]

7. Incorporar un resumen del manuscrito de 250 palabras máximo en español e inglés, contentivo de: tipo de estudio, tema central, propósito general, aspectos metodológicos, resultados y hallazgos más relevantes y conclusiones. No debe contener citas. Debe estar acompañado de al menos cinco palabras clave específicas y representativas del contenido del texto. Se sugiere el uso de tesauros.

8. La estructura del texto a ser presentado debe ser: Introducción – materiales/métodos – Resultados – Discusión – Conclusiones – Recomendaciones – Agradecimientos – Referencias. Incluir en cada sección subtítulos, sin contener numeraciones de (1 - 1.1 – 1.1.1 – 1.1.2).

9. Las citas deben ajustarse a los estándares académicos usuales, pues expresan el adecuado y ético tratamiento de la información con el debido respeto a los autores y fuentes, por lo que deben atribuir adecuadamente los respectivos créditos de autoría. Preferiblemente Norma APA. El formato de citación será incorporando la correspondiente referencia en el texto escribiendo los datos en el siguiente orden: apellido del autor, año de la publicación original y página (en caso de cita textual), separados por una coma. Las citas textuales serán de dos tipos: cortas, aquellas de menos de 40 palabras. Estas serán incorporadas en el párrafo, entre comillas, sin

cursiva. Largas: cuya cantidad de palabras supere las 40; en este caso se coloca en párrafo aparte con sangría izquierda de 1,27 cm, sin comillas e interlineado simple.

10. De acuerdo a la cantidad de autores que efectivamente participaron en el estudio y presentan el texto para su publicación se presentarán como se indica en el cuadro a continuación

Tipos de citación por autor

Cantidad y tipo de autor	Citación narrativa	Citación parentética
Individual	Sevillano García (2004)	(Sevillano García, 2004)
Dos autores	Spencer y Giudice (1964)	(Spencer y Giudice, 1964)
Tres autores o más	Ballester et al. (2000)	(Ballester et al., 2000)
Autor corporativo con abreviación		
Cita por vez primera	Organización de Naciones Unidas (ONU, 2021)	(Organización de Naciones Unidas [ONU], 2021)
Citas a continuación	ONU (2021)	(ONU, 2021)
Autor corporativo sin abreviación	Universidad de Carabobo (2022)	(Universidad de Carabobo, 2022)

11. Las referencias bibliográficas se colocan al final del texto en orden alfabético de acuerdo a lo establecido por el estilo APA actualizado.

12. Los gráficos, tablas y cuadros deberán ser titulados y numerados en forma consecutiva, con números arábigos. Deben ser legibles, por lo que la fuente no puede ser inferior a 10 pts. No deben ser insertados como imagen sino contruidos en el procesador de palabras. Debe indicarse la fuente de los datos incluidos. Deben quedar en una sola página, respetar los márgenes y estandarizar su apariencia en cuanto a los bordes y colores.

13. Incluir en el envío del texto la Carta de Declaración de Originalidad y la Cesión derechos de publicación a la Revista FACES.

Instructions for Authors

1. Only original and unpublished articles will be published, which must not have been submitted to other journals or other types of publications.

2. The works must be sent in Word format or equivalent in free office automation programs to the electronic address rfaces.infaces2022@gmail.com.

3. The formal characteristics must be: Margins of 2.54 cm on each side, Line spacing 2.0, without space between paragraphs. Alignment: justified. Indentation: 1.27 cm in first line. 1/2" hanging indent on references. Font: Times New Roman 12 points. Minimum extension 12 pages, maximum 30 pages.

4. On the first page of the text you must include: title of the work in Spanish and English. This title should be between five and fifteen words. It should be eye-catching, be descriptive of the central theme, if possible, with information on the type of study and methodology. Avoid superfluous words.

5. Full name of the author or authors indicating the hierarchical order, identity document number (of each one) as well as the respective ORCID ID, contact telephone number, emails (indispensable), academic data (degree and university where it was obtained, professional category and institution of work origin, City-State, Country); in addition to a brief curricular summary, which does not exceed 60 words; It is convenient to include a list of previous relevant publications, as well as indicate if the work was presented in a Congress or if it received any type of financing or subsidy, as well as its source. Explicitly indicate a declaration of possible conflict of interest.

6. Explicitly indicate the institutional affiliation according to the following format: Personal name [Research Structure: Group, Laboratory, Unit, Center and Institute (if applicable)], [Department, Directorate, University Hospital (compulsory if applicable)], [Faculty (recommended)], [University, Higher Education Institution (required)], [Postal address (if applicable)], [city, and country (required)], [ORCID unique identifier (required)], [Email (recommended institution)]

7. Incorporate a summary of the manuscript of a maximum of 250 words in Spanish and English, containing: type of study, central theme, general purpose, methodological aspects, results and most relevant findings and conclusions. Must not contain citations. It must be accompanied by at least five specific keywords that are representative of the content of the text. The use of thesauri is suggested.

8. The structure of the text to be presented should be: Introduction - materials/methods - Results - Discussion - Conclusions - Recommendations - Acknowledgments - References. Include subtitles in each section, without containing numbers of (1 - 1.1 - 1.1.1 - 1.1.2).

9. The citations must conform to the usual academic standards, since they express the adequate and ethical treatment of the information with due respect to the authors and sources, for which they must properly attribute the respective credits of authorship. Preferably APA Standard. The citation format will be incorporating the corresponding reference in the text, writing the data in the following order: author's last name, year of original publication and page (in the case of a direct citation), separated by a comma. Verbatim citations will be of two types: short, those of less than 40 words. These will be incorporated in the paragraph, between quotation marks, without italics. Long: whose number of words exceeds 40; In this case, it is placed in a separate

paragraph with a 1.27 cm left indentation, without quotation marks and single line spacing.

10. According to the number of authors who actually participated in the study and submit the text for publication, they will be presented as indicated in the table below

Types of citation by autor

Number and type of author	Narrative citation	Parenthetical citation
Single	Sevillano García (2004)	(Sevillano García, 2004)
Two authors	Spencer and Giudice (1964)	(Spencer and Giudice, 1964)
Three authors or more	Ballester et al. (2000)	(Ballester et al., 2000)
Corporate author with abbreviation		
Appointment for the first time (United Nations	United Nations Organization (UN, 2021)	Organization [UN], 2021)
Citations below	UN (2021)	(UN, 2021)
Corporate author without abbreviation	University of Carabobo (2022)	(University of Carabobo, 2022)

11. Bibliographical references are placed at the end of the text in alphabetical order according to what is established by the updated APA style.

12. Graphs, tables and charts must be titled and numbered consecutively, with Arabic numerals. They must be legible, so the font cannot be less than 10 pts. They should not be inserted as an image but built in the word processor. The source of the included data must be indicated. They must be

on a single page, respect the margins and standardize their appearance in terms of borders and colors.

13. Include in the sending of the text the Letter of Declaration of Originality and the Assignment of publication rights to the FACES Magazine.

Carta de compromiso

Envíe junto con su trabajo la siguiente carta al Comité Editorial de Revista FACES:

Ciudadanos

Director Editor en jefe y demás

Miembros del Comité Editorial

Revista FACES

Presente.

Por medio de la presente envío a Ud.(s) el manuscrito del trabajo titulado:

para que sea sometido a evaluación para la publicación.

Manifiesto que:

Este trabajo es original e inédito: no ha sido publicado, no es duplicado, ni redundante; no está siendo sometido simultáneamente a arbitraje para su publicación por ningún medio de difusión, que los datos son originales y verídicos.

El autor y los coautores ceden los derechos de autor a la Revista FACES, pero mantienen sus derechos como autor intelectual.

El trabajo, tanto en su texto como las tablas y figuras ha sido elaborado de acuerdo a las Instrucciones para los Autores publicadas por Revista FACES, y que las referencias están directamente relacionadas con el trabajo.

Se designa como autor de correspondencia al autor o coautor que lo indique, con quien el Comité Editorial mantendrá comunicación a través de los correos electrónicos revistafaces@uc.edu.ve y rfaces.infaces2022@gmail.com ,

quien será responsable ante autores y coautores y dará respuesta rápida a los requerimientos del Comité Editorial.

No se conocen conflictos de intereses, y de haberlos los autores y coautores están obligados a indicarlo en el original, junto a la fuente de financiamiento.

Firma:

Nombre y apellido:

El autor para correspondencia:

Letter of engagement

Send along with your work the following letter to the Editorial Committee of FACES Magazine:

citizens

Director Editor-in-Chief and others

Members of the Editorial Committee

FACES Magazine

Present.

I hereby send you the manuscript of the work entitled:
to be submitted for evaluation for publication.

I declare that:

This work is original and unpublished: it has not been published, it is not duplicated, nor redundant; is not being simultaneously submitted to arbitration for publication by any means of dissemination, that the data is original and true.

The author and co-authors assign the copyright to FACES Magazine, but maintain their rights as intellectual author.

The work, both in its text and the tables and figures, has been prepared in accordance with the Instructions for Authors published by FACES Magazine, and that the references are directly related to the work.

The author or co-author who indicates it is designated as corresponding author, with whom the Editorial Committee will maintain communication through the emails revistafaces@uc.edu.ve and rfaces.infaces2022@gmail.com, who will be responsible to authors and co-authors and will

respond quickly to the requirements of the Editorial Committee.

There are no known conflicts of interest, and if there are, the authors and co-authors are obliged to indicate it in the original, together with the source of financing.

Signature:

Name and surname:

Corresponding Author:

Contenido

EDITORIAL

Ángel Emilio Deza Gavidia

ARTÍCULOS

EMPOWERMENT: UNA TENDENCIA PARA LA
GESTIÓN DE PERSONAS

Belkys Suárez Montoya

LA VIOLENCIA JUVENIL: UN OBSTÁCULO PARA
EL DESARROLLO

Sabino Linárez

TRANSFORMACIÓN UNIVERSITARIA, PROCESO
HISTÓRICO Y DIALÉCTICO EN EL CONTEXTO
UNIVERSITARIO VENEZOLANO

Leonardo Atencio

GESTIÓN DE LOS OBJETIVOS PARA EL DESARROLLO
SOSTENIBLE EN EL SECTOR AGROPECUARIO
VENEZOLANO

Salvador Roppolo

GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL MECANISMO
GENERADOR DE CAMBIO EN EL MUNDO LABORAL

Natalie Petit, Mahie Sierra y Mayre Cejas

LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO CIENTÍFICO
FEMENINO EN VENEZUELA

Maria D' Jesús Urbina Gutierrez

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN
DE CRISIS DE UNA ORGANIZACIÓN MANUFACTURERA

Yahuari del Valle Uncein Higuera y Mildred
Concepción Díaz Tovar

ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE CONTROL INTERNO
EN LOS GOBIERNOS LOCALES UBICADOS EN EL
ESTADO CARABOBO

Nohelia Durán, Darsi Mendieta y Víctor Campos

FUNDAMENTO TELEOLÓGICO DE LA GERENCIA-
GOBIERNAMENTAL (GG): UNA MIRADA PARA LA
COMPRENSIÓN

Rafael López y Edith Sánchez
