



2024



IUTEPI

Valencia, Venezuela

Julio - Diciembre 2024

Volumen 1, No. 2

ISSN: En trámite

Depósito legal: En trámite



Revista Disertaciones científicas, humanísticas y tecnológicas

Fundada en enero de 2023

Primera edición digital

Editor fundador: Dr. Wilfredo José Rafael Illas Ramírez

Editor: Wilfredo José Rafael Illas Ramírez

Imágenes

Portada: Recepción de las sedes de IUTEPI Valencia, Extensión Acarigua y Ampliación Guanare.

Fuente: Redes institucionales internas.

Anverso de portada: Fotos del bautismo de la Revista Disertaciones Nro. 1;

Fuente: Redes institucionales internas.

Se autoriza la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio o procedimiento informático, sí y solo sí, se menciona esta fuente.

Copyright.

Depósito Legal N.º en trámite.

ISSN: En trámite.

© **Instituto Universitario de Tecnología para la Informática**

IUTEPI

Volumen 1, N° 2.

Editado en la República Bolivariana de Venezuela.

Revista Disertaciones

Instituto Universitario de Tecnología para la Informática IUTEPI

Volumen 01/ Año 2024/ N° 02/ Edición julio – diciembre 2024 /
Publicación semestral

IUTEPI

Versión Digital: <https://www.iutepi.edu/>

Esta publicación forma parte de los alcances institucionales de la Dirección Nacional del Instituto Universitario de Tecnología para la Informática, período 2023-2024, realizada con la colaboración de docentes e investigadores de la institución y de universidades nacionales.



Los términos empleados, los datos, el estilo y el contenido en general de los trabajos que aparecen en la **Revista Disertaciones** son de la entera responsabilidad de sus autores, por lo que en ningún momento comprometen al equipo editorial. El Comité editorial autoriza la reproducción, sí y solo sí se mencione esta fuente.

Dirección de la revista

Zona industrial y comercial La Isabelica, C.C. Save; galpón Nro. 8, municipio Valencia, estado Carabobo, Venezuela. Apartado Postal 2001. Teléfono: +58 (241) 8339564.

Correos electrónicos:

revistadisertaciones@iutepi.edu, revistadisertaciones@gmail.com

Disertaciones Magazine

Instituto Universitario de Tecnología para la Informática

IUTEPI

Volume 01/ Year 2024/ N° 02/ Edition July - December 2024 /
Biannual Publication

IUTEPI

Digital version: <https://www.iutepi.edu/>

This publication is part of the institutional scope of the National Directorate of the Instituto Universitario de Tecnología para la Informática, period 2023-2024, with the collaboration of professors and researchers from the institution and from national and international universities.



The terms used, the data, the style and the general content of the works that appear in the Journal Dissertations are the sole responsibility of their authors, and at no time do they compromise the editorial team. The Editorial Board authorizes reproduction, provided that this source is mentioned.

MAGAZINE ADDRESS:

La Isabelica industrial and commercial zone, C.C. Save; shed No. 8, Valencia municipality, Carabobo state, Venezuela. Post Office Box 2001. Phone: +58 (241) 8339564.

Emails: revistadisertaciones@iutepi.edu, revistadisertaciones@gmail.com

REVISTA DISERTACIONES CIENTÍFICAS, HUMANÍSTICAS Y TECNOLÓGICAS

Instituto Universitario de Tecnología para la Informática
Valencia, Venezuela.

Depósito Legal: En trámite. ISSN: En trámite.

Periodicidad: Semestral.



Autoridades

Dr. Wilfredo Illas
Director nacional

Lcda. Alicia Zapata
Subdirectora académica

Ing. MSc. Herminia Zambrano
**Directora Nacional de
Control de Estudios y Evaluación**

Lcda. MSc. Milexa Gutiérrez
Directora Extensión Acarigua

Lcda. MSc. Olga Zapata
Directora Ampliación Guanare

Consejo presidencial

Lcdo. Aníbal Eduardo Gómez
Presidente

Ing. Aníbal Gómez
Vicepresidente

Abg. Carlos Flores
Secretario

TSU Daillin Gollo
Directora Administrativa

Prof. Fidel Moreno
Director de Planta física

SEDE VALENCIA

Lcdo. MSc. Ricardo Urquía
Director de Planificación y Desarrollo

Lcda. Enza Azzarelli
**Coordinadora de Pasantías y
Trabajo Especial de Grado**

Lcda. Rosanna Zabala
**Directora Escuela de
Administración Industrial**

Lcda. Neyives Oliveros
**Coordinadora de
Bienestar Estudiantil**

Ing. MSc. María Neus
**Directora Escuela de
Análisis de Sistemas**

TSU Ordely Ruiz
**Coordinadora de
Entornos Virtuales**

Ing. Héctor Caballero
Director Escuela de Electrónica

Lcda. Maglis Camacho
**Coordinadora de
Relaciones Interinstitucionales**

Lcdo. Yocer Saa
Director de Estudios Generales

TSU Alexander Rodríguez
Jefe de Laboratorio



EXTENSIÓN ACARIGUA

Lcda. MSc. Milexa Gutiérrez
Directora de Extensión

Lcdo. Jorge L. Linarez
Coordinador de Control de estudios

Lcda. Nelly Santos Ceballos
**Coordinadora Escuela de
Administración Industrial**

Ing. Eglee Coromoto Rivas Ruiz
**Coord. Escuela de Análisis de Sistemas
Coord. Escuela de Electrónica**

Abg. Meiber S. Gutiérrez A.
Coord. Pasantías Profesionales

Lcdo. Henry Valentín Castillo
Coordinador de Entornos Virtuales

TSU. Rosa Elena Urriera
Coordinadora de Bienestar Estudiantil

AMPLIACIÓN GUANARE

Lcda. Mg. Olga Zapata
Directora Académica

Ing. Yahidira Casadiego
Coordinadora de Control de estudios

Dra. María E. Herrera
**Coordinadora escuela de
Administración Industrial**

Lcdo. Mg. Gregorio J. Pérez
**Coordinador escuela de
Análisis de Sistemas**

Ing. Orlene Aldana
Coord. (E) escuela de Electrónica

Lcda. Mg. Milangel López
Coordinadora Estudios Generales



REVISTA DISERTACIONES CIENTÍFICAS, HUMANÍSTICAS Y TECNOLÓGICAS

Es una revista digital de la Dirección Nacional del Instituto Universitario de Tecnología para la Informática (IUTEPI), de publicación semestral, abierta a instituciones e investigadores nacionales y extranjeros.

COMITÉ EDITORIAL / EDITORIAL BOARD

Dr. Wilfredo Illas R.

Director / Principal

Lcda. Mg. Liyeira Guédez B.

Editora – Correctora / Proofreading editor

Br. Roderick Reina

Diagramación y montaje / Layout & assembly

Lcdo. Gustavo Martínez

Traductor / Translator

Dirección para correspondencia / Correspondence address

Revista Disertaciones científicas, humanista y tecnológicas:

Instituto Universitario de Tecnología para la Informática (IUTEPI), Dirección Nacional.

Zona industrial y comercial La Isabelica,

C.C. Save; galpón Nro. 8, municipio Valencia, estado Carabobo, Venezuela. Apartado Postal

2001. Teléfonos: +58 (241) 6173685

Correos electrónicos / emails

revistadisertaciones@iutepi.edu

revistadisertaciones@gmail.com

Investigadores / Researchers: Prof. Marlene Álvarez (Universidad Nacional Abierta, Venezuela), Doménico Ragone (Universidad Experimental del Táchira, Venezuela), Herminia Zambrano (Instituto Internacional de Estudios Globales para el Desarrollo Humano, España), Ricardo Urquía (Universidad Nacional Experimental del Magisterio “Samuel Robinson”, Venezuela), Amir Barrios (Academia de la Lengua, Capítulo Carabobo, Venezuela).

Colaboradores / Collaborators: Francisco Ponte (Universidad de Carabobo); Yahidira Casadiego, (IUTEPI, ampliación Guanare), Milexa Gutiérrez (IUTEPI, Extensión Acarigua) y Lourdes Martínez (IUTEPI, Valencia).

REVISTA DISERTACIONES CIENTÍFICAS, HUMANÍSTICAS Y TECNOLÓGICAS

Es una revista digital de la Dirección nacional del Instituto Universitario de Tecnología para la Informática (IUTEPI), de publicación semestral, abierta a instituciones e investigadores nacionales y extranjeros.

Propósitos

“Disertaciones científicas, humanísticas y tecnológicas” es una revista digital diseñada para divulgar la producción intelectual del personal docente y de investigación de Instituciones educativas nacionales e internacionales. Entre sus propósitos, proyecta incorporar las experiencias de los docentes e investigadores que hacen vida en el Instituto Universitario de Tecnología para la Informática, IUTEPI; incentivar la cultura investigativa y en estas convivencias de saberes, reconocernos como entidades que gestionan y comparten la difusión del conocimiento como derecho humano y como pilar para el desarrollo de la educación. La revista Disertaciones cuenta con el respaldo del Consorcio Tecnológico CTI. Con la segunda edición, completa los lineamientos para cumplir con su registro editorial y permisos para su publicación formal en formato electrónico.

Valores de la Revista “Disertaciones”

- Socialización de la investigación y gestión del conocimiento.
- Promoción de la cultura investigativa en el entorno universitario.
- Transparencia e integridad en la presentación de los estudios remitidos, promoviendo el respeto a las opiniones emitidas y los derechos de autor.

- Intercambio intelectual de las experiencias laborales, modos de vida y participación en la sociedad, a través de la difusión de la investigación científica.
- Participación en proyectos de formación y actualización para la elaboración de artículos científicos, a docentes, investigadores y estudiantes.
- Incentivar la consulta y hábitos de lectura de revistas, en estudiantes y docentes, como insumo académico, de investigación, debate y/o reflexión en torno a las situaciones planteadas en las investigaciones publicadas.

Misión de la Revista “Disertaciones”

La revista “Disertaciones científicas, humanísticas y tecnológicas” tiene como propósitos proyectar el pensamiento reflexivo sobre temas de interés para la comunidad universitaria e instituciones en general, difundir la producción intelectual y fomentar la cultura investigativa, reconociéndonos en las experiencias laborales, modos de vida, procesos productivos, educativos, comunitarios, expuestos los estudios publicados; utilizando para la difusión, las plataformas virtuales y redes sociales y demás recursos que provee. Enfocada en la filosofía humanista, se suma también al propósito de la búsqueda incesante de la verdad y de los valores del ser humano que la sociedad demanda.

Visión de la Revista “Disertaciones”

A través de la difusión electrónica de la Revista Disertaciones, se pretende la promoción e incentivo de la investigación entre los docentes del Instituto

Universitario de Tecnología para la Informática y de las instituciones que conforman al Consorcio CTI, facilitando los procesos de formación de las competencias investigativas; extender la gestión de conocimiento a los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria; e igualmente, participar en los espacios académicos y de investigaciones regionales, nacionales e internacionales.

Desafíos

- Socializar las investigaciones y producción intelectual de docentes, investigadores y estudiantes del IUTEPI.
- Colaborar con la difusión de la producción intelectual de instituciones académicas nacionales e internacionales.
- Incentivar el intercambio de experiencias, modos de vida, procesos laborales, entre otros, que contribuyan a la reflexión, al debate y a reconocernos a través de la investigación.
- Estimular la producción intelectual entre el personal docente y de investigación del IUTEPI e instituciones que conforman al Consorcio CTI, facilitando periódicamente la formación investigativa.
- Propiciar escenarios para la difusión de la producción intelectual de los docentes que se están formando en estudios de IV o V nivel, como respaldo a su preparación y la difusión de saberes, participación en los eventos de investigación: Jornadas, Congresos y demás eventos regionales, nacionales e internacionales.

- Introducir a los estudiantes a la indagación documental que facilitan las revistas digitales como material de apoyo en las diferentes asignaturas. Propiciar espacios para la difusión de las investigaciones realizadas por los estudiantes de la Institución, en sus diferentes niveles, incentivando a través de estas actividades, la “producción intelectual con propósito”, más allá del cumplimiento de la asignatura.



PURPOSE OF THE “DISERTACIONES” MAGAZINE

"Disertaciones" is a digital magazine designed to disseminate the intellectual production of faculty and researchers from national educational institutions and, subsequently, expand it to international institutions and incorporate the experiences of teachers and researchers who are part of the Instituto Universitario de Tecnología para la Informática, IUTEPI, as well as other educational institutions. The purpose is to socialize “being”, “coexisting”, “knowing”, “doing”; the motivations and meanings described in the articles

presented and to promote research. In this exchange of knowledge, we aim to recognize ourselves as entities that manage and share the dissemination of knowledge as a human right and a pillar for the development of education.

The "Disertaciones" magazine is supported by the Technological Consorcio CTI and IUTEPI, with the vision of complying with the formal guidelines for its editorial registration and permissions for its formal publication in electronic format.

The values of the "Disertaciones" magazine

- *Dissemination of the intellectual production of university communities.*
- *Intellectual exchange of work experiences and ways of life through research.*
- *Contribution to the revival of reading habits to foster debate, reflection, and self-recognition within the situations presented in the studies and articles published.*
- *Utilization of social networks and virtual platforms in educational processes for the production and exchange of knowledge.*
- *Socialization through research and knowledge management.*
- *Encourage the consultation and reading habits of magazines among students and learners, as an academic input for research, debate, and/or reflection on the situations presented in the published research.*

The mission of the "Disertaciones" magazine

The journal 'Scientific, Humanistic, and Technological Dissertations' aims to project reflective thinking on topics of interest to the university community and institutions in general, disseminate intellectual production, and promote a research culture, recognizing ourselves in the work experiences, ways of life, productive processes, and educational and community contexts presented in the published studies. It utilizes virtual platforms, social networks, and other resources for dissemination. Focused on humanistic philosophy, it also aligns with the purpose of the relentless pursuit of truth and the values that society demands from humanity.

The vision of the "Disertaciones" magazine

Alongside contributing to the periodic dissemination of the intellectual production of national and international researchers through the electronic publication of the Journal Disertaciones, there is a projection to incentivize and promote research among the faculty and students of the University Institute of Technology for Computer Science and the institutions that make up the CTI Consortium, positioning the journal as a resource for the dissemination of scientific knowledge.

Challenges

- *Socialize the research and intellectual production of IUTEPI professors and students.*
- *Collaborate in the dissemination of the intellectual production of national and international academic institutions*

- *Encourage the exchange of experiences, ways of life, work processes, among others, that contribute to reflection, debate and recognition through research.*
- *Stimulate intellectual production among IUTEPI teaching and research staff and institutions that make up the CTI Consortium, periodically facilitating research training.*
- *Create opportunities for the dissemination of intellectual production by teachers who are pursuing postgraduate studies at the IV or V level, as a support for their preparation and knowledge dissemination.*
- *Promote the participation of teaching staff from IUTEPI and CTI institutions in research events: conferences, congresses, and other regional, national, and international events.*
- *Introduce students to document inquiry facilitated by digital magazines as supplementary material in different subjects.*
- *Standardize the presentation of research at IUTEPI from the first semester as a means to introduce students to methodological formalities that enable document inquiry, field research, and presentation of results.*
- *Create spaces for the dissemination of research conducted by students at the institution, at various levels, encouraging through these activities, "intellectual production with purpose," beyond fulfilling course requirement*



CONTENIDO/ CONTENTS

Págs.

Presentación/ Presentation..... 20

Artículos/ Articles

La cultura organizacional como elemento de enlace para el desarrollo institucional..... 21
Organizational culture as a linking element for institutional development.
Marlene del Carmen Alvarez Davila.

Investigaciones/ Researches

Formación de Grupo Estable de Biodanza, para el fomento de la calidad de vida y valores culturales de adultos mayores..... 35
Formation of a stable Biodance group that promotes quality of life and cultural values of older adults.
Ricardo Urquía.

Ponencias/ Papers

Sistema Nacional de Orientación: historia, críticas y aportes..... 63
National Guidance System: History, criticism, and contributions.
Doménico Ragone.

Trabajos de grado y tesis/ Degree works and thesis

Gerencia y estilos de liderazgo Desde las miradas a las instituciones universitarias de gestión privada en Venezuela..... 81
Management and leadership styles from perspective of private university institutions in Venezuela.
Herminia Cristina Zambrano Hernández.

CONTENIDO/ CONTENTS

	<i>Págs.</i>
Contribuciones/ Contributions	
Mi Regreso al Liceo.....	121
<i>My Return to High School.</i>	
Amir Eduardo Barrios.	
Índice acumulado.....	128
<i>Cumulative index.</i>	
Normas establecidas para la publicación en la Revista Disertaciones.....	131
<i>Established Guidelines for publication in the magazine Disertaciones.</i>	



PRESENTACIÓN/ PRESENTATION

Hoy, con mucha satisfacción, arribamos a nuestra segunda edición, siendo nuestro objetivo principal el incentivar y promover la investigación a nivel universitario. Siendo las revistas digitales recursos de gran alcance, en esta nueva edición contamos con la publicación de excelentes artículos, ponencias y trabajos de grado, dirigidos tanto a profesionales como a estudiantes de cualquier área que deseen ampliar conocimientos al respecto.

Cabe destacar que nuestra Revista Disertaciones Científicas, Humanísticas y Tecnológicas, está comprometida con toda la comunidad universitaria, por esta razón presentamos en esta edición temas de sumo interés que permitan servir de ejemplo y motivación para seguir en este fascinante mundo de la investigación.

No podemos cerrar esta presentación sin antes agradecer a los autores de las publicaciones aquí presentadas por ser los protagonistas de esta nueva edición.

Licda. Alicia Zapata de Pérez

Subdirectora Académica



ARTÍCULOS

LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO DE ENLACE PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL

Autora: Marlene del Carmen Álvarez Dávila ¹

Institución: Universidad Nacional Abierta. Valencia, Venezuela

Correos: planificaciones19@gmail.com

ORCID 0009-0004-0403-6438

Recibido: 5/11/2024

Aceptado: 12/12/2024

RESUMEN

Constructo investigativo focalizado en la ciencia administrativa, relativo al elemento estratégico cultura organizacional, principal artífice y guía de la conducta laboral y como elemento estratégico, facilitador en la adaptación institucional a los desafíos que presenta la sociedad del conocimiento y la globalización. Lo discursivo del ensayo se encuentra entre las siguientes temáticas: La cultura organizacional, la globalización, la sociedad del conocimiento, disciplina de la ciencia administrativa y el desarrollo organizacional (DO), como instrumentos utilizados con el propósito de coadyuvar en el crecimiento institucional. El abordaje y desarrollo de la Investigación se realizó desde el enfoque cualitativo, interpretativo, fundamentado en diversas fuentes bibliográficas, lecturas sobre las temáticas: globalización, la sociedad del conocimiento, cultural organizacional y Desarrollo Organizacional (DO), como elementos transformadores para la búsqueda de la eficiencia.

Palabras clave: Cultura organizacional, globalización, sociedad del conocimiento, desarrollo organizacional.

¹ Marlene del Carmen Álvarez Dávila. Magíster en Educación Abierta y a Distancia, Universidad Nacional Abierta (2021), Master Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo en el Instituto Internacional de Estudios Globales para el Desarrollo Humano, Madrid-España (2015). Licenciada en Administración, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (2000), Docente universitaria, investigadora.



ARTICLES

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A LINKING ELEMENT FOR INSTITUTIONAL DEVELOPMENT

Author: Marlene del Carmen Álvarez Dávila ¹

Institution: Universidad Nacional Abierta. Valencia, Venezuela

E-Mails: planificaciones19@gmail.com

ORCID 0009-0004-0403-6438

Received: 5/11/2024

Accepted: 12/12/2024

SUMMARY

Research construct focused on administrative science, related to the strategic element of organizational culture, the main architect and guide of work behavior, and as a strategic element, a facilitator in the institutional adaptation to the challenges presented by the knowledge society and globalization. The discourse of the essay encompasses the following themes: organizational culture, globalization, the knowledge society, the discipline of administrative science, and organizational development (OD), as instruments used to contribute to institutional growth. The research was approached and developed from a qualitative, interpretive perspective, based on various bibliographical sources and readings on the themes of globalization, the knowledge society, organizational culture, and Organizational Development (OD), as transformative elements in the pursuit of efficiency.

Keywords: *Organizational culture, globalization, knowledge society, organizational development.*

¹ Marlene del Carmen Álvarez Dávila. Masters in Open and Distance Education, National Open University (UNA, 2021); Master in People Management and Organizational Development, International Institute of Global Studies for Human Development (Madrid, Spain, 2015); Bachelor's in Administration, Simón Rodríguez National Experimental University (2000). University professor, researcher.

INTRODUCCIÓN

El principal activo que poseen las organizaciones es el capital humano, integrado por su talento humano; existen recursos que son inherentes a la gestión de los procesos productivos y de servicios, dirigidos a satisfacer los requerimientos de los clientes, traducidos en sus preferencias y por ende, mayores ventas. El capital humano se encuentra integrado por quienes conforman el nivel estratégico, encargados de tomar las decisiones para el logro de la eficiencia y eficacia de la entidad y también por los equipos de trabajo que ejecutan los diversos procesos internos de la organización. De allí que, el sentir satisfactorio de los miembros de la organización, sea importante para la cohesión sinérgica entre ellos y la impronta de la forma de pensar en la actuación laboral, dando forma a la ejecución de los procesos y en el ambiente institucional; elementos coadyuvantes del desarrollo de la entidad. El núcleo sinérgico de la cultura organizacional es la guía conductual de su capital humano, propiciadores de los cambios expeditos de las organizaciones, en su adaptación para dar respuestas a las exigencias del entorno.

En tal sentido, el abordaje del ensayo es interpretativo, dando inicio con la descripción de los disparadores que dieron auge a la sociedad actual “sociedad del conocimiento” y la caracterización de estos, como atributos *sui génesis* de las culturas organizacionales, que sugirieron elementos valorativos, para la adaptación a la sociedad del conocimiento. De antemano indico, que la cultura organizacional es uno de los ejes estratégicos de las entidades para el desarrollo organizacional. Además, como punto de cierre del ensayo se alude a un instrumento que utiliza la ciencia administrativa para el cambio y el crecimiento de las organizaciones denominado “Desarrollo Organizacional” (DO).

DESARROLLO

La adaptación de las organizaciones a los cambios presentes del entorno es crucial para el crecimiento, mejora continua e innovar para cambiar; de lo contrario, la obsolescencia institucional acarrea en la toma de decisiones, gestiones estratégicas y operacionales tardías, la improductividad, el descontento de los clientes, de los proveedores, accionistas, empleados; además, mala imagen institucional y la no competitividad en el mercado, en fin: la ineficiencia organizacional, con el alto riesgo de su desaparición. En tal sentido, se considera qué, entre los cambios del entorno más relevantes con influencias en las organizaciones contemporáneas, se encuentran la globalización y la sociedad del conocimiento.

La globalización y la sociedad del conocimiento

El origen de la globalización data de cinco (5) siglos, producto del sistema capitalista y; en la actualidad, caracterizada por la libre circulación de capitales alrededor del mundo, basada en la competitividad, en cambios territoriales y una elevada productividad en servicios, así como tecnología de punta y el avanzado uso de los medios de comunicación e información (Rózga Luter, 2001). En perspectiva, debido a que la tecnología de la información y la comunicación (TIC) surge como una herramienta de globalización y brazo ejecutor de rupturas de fronteras y transferencias de culturas y sociedades, se desarrolló con mayor énfasis desde la conectividad, dando paso a otra forma de hacer comercio.

En las últimas décadas, la red de internet abrió espacios para el comercio electrónico, centro de mercados electrónicos que consiste en la oferta y demandas de productos tangibles e intangibles, utilizada como estrategias de ventas, promoción y ---

proyección organizacional; por tales motivos, las TIC transformó las economías, mercados, los productos, servicios y la estructura industrial (Drucker, como se citó en Forero, 2009).

En este mismo orden de ideas, la globalización se afianza en otras tecnologías, como la automatización y ejecución de los procesos productivos y de servicios, a través de la robótica. Además, existe una tecnología que se encuentra en su génesis, en cuanto a su alcance de escalabilidad de los estratos sociales y que quizás, lo será en un futuro cercano, de forma global, tal como sucedió con los equipos de computación y celulares: esta tecnología a la que se hace referencia es la inteligencia artificial (IA).

Según Fernández (2023), la IA es una tecnología que utiliza algoritmos para ejecutar trabajos inherentes a la inteligencia humana, como el aprendizaje, en la cual se usa la TIC, las redes sociales y el manejo de grandes volúmenes de datos como fuente de ilustración, enseñanza; donde las máquinas aprenden, para la toma de decisiones y la resolución de problemas. La IA comprende el lenguaje humano y la percepción visual; en la actualidad, existe la unión de la robótica y los algoritmos inteligentes, en los llamados *bots* humanoides, máquinas imitadoras de la acción humana.

Es importante destacar que la conectividad y la globalización fueron los elementos propulsores de la sociedad del conocimiento; es decir, una sociedad donde el conocimiento adquirió una relevancia superior a los demás factores de producción: capital, tierra y trabajo, debido a que es el único factor inagotable: no se consume en su uso, todo lo contrario; se incrementa como producto de su aplicación, convirtiéndose en un nuevo conocimiento, basado en experiencia y educación (Drucker, 1994 como se citó en García, 2010).

Surgimiento de la sociedad del conocimiento

La sociedad del conocimiento surge del avance de un sistema económico, producto de un sistema de símbolos basado en la información, del desarrollo de las TIC), que a su vez se caracteriza por la generación de grandes volúmenes de datos, almacenados, transmitidos y comunicados de forma inmediata, sin límites de fronteras (Baldera, 2009); cabe considerar, que la información tiene un rol importante desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo; en lo cuantitativo, debido a que está al alcance de la mayoría de las personas y en lo cualitativo, porque en casi todos los ámbitos, tanto económico, como político, entre otros. Se encuentran organizados alrededor de la información; este fenómeno es producto del desarrollo de la tecnología electrónica (Sacristán, Cassany, Fretes, 2013).

En atención a lo anterior, el origen de la sociedad de la información se debió, primero a la innovación y producción industrial de las tecnología eléctricas y electrónicas; la segunda por la formación de la cultura en masas. La cultura en masas es el continuo y gigantesco flujo de información que llegan a la mayoría de la población solicitada o no por ésta, constituyendo la sociedad de la información la combinación de la cultura de las masas y las nuevas tecnologías, según lo explican Sacristán, Cassany, Fretes (2013).

En este orden de ideas, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), enuncia que la sociedad mundial de la información debe coadyuvar al desarrollo de las sociedades; es decir, el desarrollo del ser humano basado en sus derechos, sobre todo el derecho a la libertad de expresión, considerada primordial para la autonomía de las personas; si hay respeto de la libertad de expresión y la libertad de investigación científica y de creación, esto permitirá construir auténticas sociedades del conocimiento, donde exista el aprovechamiento compartidos de estos conocimientos

por la apertura del dialogo. La UNESCO (2005), considera a la sociedad del conocimiento como sociedades en redes que proporcionan necesariamente una mejor toma de conciencia de los problemas mundiales, utilizándolos en los procesos de creación, gestión y difusión de la información; en este sentido, deben garantizar el aprovechamiento compartido del saber, para poder integrar a cada uno de sus miembros y promover nuevas formas de solidaridades con las generaciones presentes y venideras, por lo que no deberían existir marginados.

En relación a lo anterior, Fernández (2014), enuncia: “En la era del conocimiento, las organizaciones cada vez menos valen por sus activos fijos, por sus recursos tecnológicos o incluso por sus marcas, tres aspectos que constituyen condiciones necesarias para competir en los mercados altamente cambiante y globalizados” (p.20).

Cultura organizacional

Como se ha referido, entre los ejes estratégico para el cambio, se encuentra el capital humano de las organizaciones, de allí la relevancia de la cultura organizacional para la adaptabilidad de las empresas e instituciones; en este orden, Fernández (2014) considera que la cultura no es una variable sino una dimensión, que forma parte de la organización; la cultura es lo que las organizaciones son y no lo que estas tienen. Asimismo, indica que la cultura es uno de los activos intangibles más importantes de las organizaciones, es el núcleo central de su capital intelectual. En concordancia, Stewart (1997) explica que este capital intelectual está conformado por la suma de los conocimientos que posee todo el personal de una organización.

Tomando en cuenta lo anterior, surgen las siguientes interrogantes: ¿De qué manera la cultura organizacional de una institución contribuye en su adaptabilidad, a los cambios de su entorno?, ¿Porque la cultura es el núcleo de su capital intelectual? De acuerdo con la visión de quien escribe, una cultura robusta está conformada por la creencia, la cognición valorativa por parte de la dirección y de todo el personal hacia la innovación, el aprendizaje continuo, comunicación abierta y colaborativa, un talento motivado, competente con una visión sistémica global con responsabilidad social, son los principales coadyuvantes para la adaptabilidad y responder a los cambios y desafíos externos. Reflejando todos estos elementos valorativos, en las normas, pautas, políticas de trabajo, redundando en comportamiento de los integrantes de la entidad.

Por lo tanto, la cultura tiene efecto en el funcionamiento de la organización, en la facilitación expedita de cambios para adaptarse a las demandas de la sociedad y del mercado de manera competitiva. Según Fernández (2014), sin una visión compartida no hay proceso de cambio efectivo en el negocio, el autor considera que el liderazgo se construye en un valor transversal, hacia todos los niveles de la organización basado en una actitud de autoridad y ejemplo, los cambios son perdurables basado en los ajustes de los valores y principios que representan la forma a través de estos la organización piensa, siente y hace negocio.

De lo anterior, para superar los retos hay que desarrollar las fortalezas, los conocimientos y la creatividad, así como la habilidad para adaptarse a las transformaciones que afectan el medio ambiente interno y del contexto visible en un nuevo comportamiento organizacional (Hernández, Gallarzo, Espinosa, 2011). El instrumento por excelencia para el cambio es la herramienta Desarrollo Organizacional.

El Desarrollo Organizacional (DO)

El auge de las organizaciones laborales comenzó en la era de la industrialización, debido a la invención de la máquina de vapor que abarató los costos y aumentó la disponibilidad de los bienes, este fenómeno estimuló el comercio y las demandas de productos; por ello, las fábricas, al requerir una gran cantidad de trabajadores, atrajeron personas del campo a los centros urbanos en busca de empleo, lo cual dio como resultado la conglomeración de las personas en una misma localidad para ejecutar los procesos productivos a gran escala.

A inicio del siglo pasado surgieron pensadores de la teoría clásica como Frederick Taylor, Henry Fayol, Frank Gilbreth y Lillian Moller entre otros. Cabe destacar que Frederick Taylor es considerado el padre de la administración científica, sus estudios se focalizaron hacia el incremento de la productividad, y el rendimiento de los trabajadores, el cual estableció estandarización de tareas. En cambio, la perspectiva de Henry Fayol fue dirigida hacia la estructura, la gerencia o dirección de la entidad, cuyo constructo dio como resultado división de las áreas funcionales de la empresa, catorce principios administrativos, la definición de los procesos administrativos. Ahora bien, para el caso de Frank Gilbreth y Lillian Moller se dedicaron al estudio de los movimientos y eficiencia de los trabajadores en los procesos (Hurtado, 2020).

También, en las primeras décadas del siglo XX, surgieron los pensadores humanistas tales como Abraham Maslow, Mary Parker Follett, Hugo Munsterberg, Kurt Lewin, Elton Mayo, Douglas MacGregor, entre otros. Estas investigaciones forjaron las bases del DO, con el estudio de la conducta y las relaciones humanas, que se preocuparon por entender el comportamiento de las personas en el contexto laboral; el objeto de la investigación fue la motivación, la dinámica grupal, las necesidades e intereses individua-

les en la cual descubrieron que los trabajadores rinden más cuando están satisfechos en su trabajo (Martínez *et. al*, 2020).

El Desarrollo Organizacional (DO) es una herramienta administrativa, utilizada para el rediseño de las organizaciones, con la finalidad que estas se adapten a los cambios del entorno o para el logro de nuevos objetivos de manera sistemática y planificada; el cambio es de índole completo, debido a que afecta a toda la organización o gran parte de ella. La sociedad del conocimiento y la globalización conmina a las entidades a dar frente a desafíos. Cambios que pueden involucrar la estructura organizacional, la filosofía, las políticas, el clima organizacional, o estilo de operar.

Además, el DO aplica la ciencia de la conducta para llevar a cabo cambios, la meta es lograr la efectividad de la organización y el desarrollo cada vez mayor, por medio de la modificación de las creencias, actitudes, valores (Buke y Hornstein como se citó en por French y Bell, 1996). El propósito del DO es propiciar una forma de pensar integrada a los miembros de la organización, alentando el trabajo en equipo con el beneficio de eliminar fronteras entre los integrantes, para que se concentren en las necesidades de los clientes y de los mercados y reaccionar a mayor velocidad a las coyunturas (Stoner, Freeman, Gilbert, 1996).

Se puede señalar que, el trabajo en equipo es útil para el cambio de pensar de los trabajadores; por ende, su actitud, así como más propuestas innovadoras, mejorar la productividad y crear un ambiente de trabajo positivo, en donde cada miembro aporte diferentes habilidades y perspectivas, con resultados de mayor eficiencia, porque los equipos completan proyectos más rápidos; mejora la comunicación la cual debe ser abierta para compartir información y resolver problemas.

Asimismo, el apoyo de los compañeros de equipo aumenta la motivación, trabajo más satisfactorio y con la oportunidad de aprender de los demás (Hernández, .2011, como se citó en Martínez *et al.*, 2020).

Entre los aspectos relevantes del DO esta la cultura organizacional, que son “Las creencias, percepciones básicas que se concentran en las manifestaciones de las organizaciones a través de procedimientos, los hábitos, los comportamientos, la forma de expresión (oral y escrita), el clima, la velocidad, la cohesión grupal y la motivación. También incluye las formas de vestir, los edificios, la limpieza y la organización” (Hernández, 2011, como se citó en Martínez et al, 2020, p.94).

Entre las características del DO según (Hernández, 2011, como se citó en Martínez et al, 2020): es una estrategia planeada ligada a situaciones que involucran: metas organizacionales, crecimiento, identidad, revitalización de la empresa e incremento de la eficiencia; enfatiza el comportamiento humano; los agentes de cambio son de afuera; involucra colaboración y coordinación entre los miembros de la organización; se basa en normas explícitas; es un trabajo basado en valores humanistas; está dirigido hacia evitar y solucionar problemas; el aprendizaje empírico; prevé contingencias dentro de un abanico de posibilidades humanamente razonables; se enfoca en la cultura y los procesos; fomenta la colaboración entre los líderes y miembros de la organización; valora y premia el trabajo en equipo; incluye los niveles de la organización.

La importancia de aplicar del DO en las organizaciones es que ayuda a la ejecución de las actividades con mayor eficiencia, provee los medios para establecer mejores relaciones interpersonales eficaces, mejores relaciones interpersonales, muestra al personal a trabajar en equipo para diagnosticar problemas complejos y soluciones apro-

piadas, ayuda a la organización en la adaptación a los cambios rápidos, ayuda a la conversión en una empresa eficaz (Mountúfar, 2013).

La disciplina administrativa DO indica qué, las organizaciones necesitan hacer intervenciones para llevar a cabo los cambios internos, pero desde una vista cosmovisión impulsadas por el contexto externo. Las intervenciones, según el DO pueden ser individual, grupal u organizacional; las intervenciones son “medios para llevar a cabo el programa de cambio planificado, son acciones que ayudan a las organizaciones a incrementar su eficiencia, calidad de vida en el trabajo y la productividad” (Montúfar, 2008, p.196).

Además, Montúfar afirma que las intervenciones se clasifican en clásicas: programas de capacitación de sensibilidad (grupos “T” las encuestas) e Innovadoras; estas intervenciones pueden enfocarse en: procesos humanos como las interacciones, comunicación, solución de problemas, liderazgo, dinámica de grupos; tecno estructurales dirigida hacia la tecnología y estructura organizacional enlazada con la intervención de procesos humanos; estrategias y del medio ambiente es la forma como se utiliza los recursos para obtener ventajas competitivas en medio o contexto; administración de recursos humanos relacionado con los sistemas de recompensas y planeación de desarrollo profesional del personal.

CONSIDERACIONES FINALES

El DO es una herramienta administrativa fundamentada en la ciencia de la conducta en valores humanos, tiene un enfoque sistémico de alcance global o en gran parte de la organización, útil para dirigir a las entidades a cambios de forma planificada; la satisfacción, la motivación de las personas y las buenas relaciones interpersonales en

el ámbito laboral es crucial para los cambios y búsqueda de la eficiencia y eficacia organizacional; valores como el respeto, confianza, el apoyo, la comunicación, permite la fluidez de ideas, colaboradores leales y más productivos; dispuestos con naturalidad a la cooperación y coordinación, permitiendo el trabajo en equipo que confluyen los talentos e ideas para mejores resultados, solución de problemas, responder de forma expedita a las fuerzas que impulsan el cambio ya sea internas o externas. El DO busca transferencia de los valores para el cambio de actitud de los trabajadores con efecto eliminación de los ausentismos y la alta movilidad.

De lo anterior, se requiere trabajadores competentes en sus cargos laborales, congruentes con la misión, visión y estrategias institucionales; de allí hay que definir los perfiles y comparar con la realidad competencial de los trabajadores. El cimiento de todo desarrollo organizacional son las personas, dispuestas a colaborar con la generación de conocimientos, proyectos, procedimientos e involucrarse sin resistencia.

A manera de reflexión, para las organizaciones es crucial que los líderes de adquieran la competencia de cosmovisión sistémica de la sociedad, en especial el conocimiento de su mercado meta, en miras de revisar los elementos internos de su entidad, entre ellos, la cultura organizacional que quizás en gran parte de los problemas internos de la entidad se deriven de esta y de los elementos que la conforman como la misión, los valores, las políticas y reglas resultado de la toma de decisión de los líderes, estos elementos, guían de la conducta de aquellos poseedores del conocimiento y ejecutores de los procesos, que manejan los demás recursos: el talento humano.

La cultura organizacional son creencias paradigmáticas aceptadas por todos los miembros de la entidad, motor de la conducta y accionar laboral. Da una definición y practica de valores, políticas, normas, aunado a las innovaciones, al aprendizaje

continuo, la comunicación abierta, un personal motivado y cohesionado, todo ello propiciado por las buenas prácticas de los líderes, que permitirán crear una cultura organizacional de forma fluida y expedita con un mínimo de resistencia a los cambios, impulsados por la sociedad de la información y del conocimiento; es necesario poder igualar o superar a los competidores incrementados por la apertura de los mercados derivados de la globalización y el desarrollo de la TIC, como por ejemplo el comercio electrónico.

REFERENCIAS

- Baldera, R. (2009). Sociedad de la información o sociedad del conocimiento. Revista el cotidiano, número 158, noviembre-diciembre, 2009.
- García, J. (2010). Innovar en la Era del Conocimiento. Disponible en: <https://www.google.com/search?client=Innovar+en+la+Era+del+Conocimiento.>
- Fernández, J. (2014). Cambio Organizacional: Disponible en: https://www.google.co.ve/books/edition/La_empresa_pendiente/HqZSnQAACAAJ?hl=es-419
- Fernández M. (2023). Inteligencia Artificial en Educación. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=926431>
- Forero, I. (2009). Sociedad del Conocimiento, Revista Científica General José María, vol.5. núm.7, Colombia. Organizaciones Montúfar R. (2008). Desarrollo Organizacional. https://estudiandocontaduria.weebly.com/uploads/5/5/8/4/55841217/desarrollo_organizacional_principios_y_aplicaciones..pdf
- French L., Bell C. (1996). Desarrollo Organizacional. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/55901685/French-y-Bell-Cap-1-AI-8-Desarrollo-Organizacional-1>
- Hernández J., Gallarzo G., Espinosa J. (2011) Desarrollo organizacional. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/421081252/07-Hernandez-J-Gallarzo-M-Espinoza-J-2011-pdf>
- Sacristán De A. (2014). Sociedad del Conocimiento, Tecnología y Educación, https://www.google.co.ve/books/edition/Sociedad_del_Conocimiento_Tecnología
- Stewart, T (1997). La nueva riqueza de las organizaciones. <https://books.google.co.ve/books?id=QewAHzgWxfEC&printsec=copyright>
- Stoner, Freeman, Gilbert, (1996). Administración. Prentice Hall, México.
- UNESCO (2005). Hacia las sociedades del conocimiento: informe mundial de la UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000141908>.



INVESTIGACIONES

FORMACION DE GRUPO ESTABLE DE BIODANZA, PARA EL FOMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA Y VALORES CULTURALES EN ADULTOS MAYORES¹

Autor: Ricardo Urquía²

Institución:

Universidad Nacional Experimental del Magisterio “Samuel Robinson”
Venezuela.

Recibido: 31/10/2024

Aceptado: 12/12/2024

Correo: ricardohu1962@gmail.com

ORCID 0009-0003-7886-1062

RESUMEN

La finalidad de este estudio consistió en proponer un plan de formación de grupo estable de Biodanza, en pro del fomento de la calidad de vida y valores culturales de los adultos mayores; dirigido a la comunidad del sector “Los Taladros”, parroquia Santa Rosa, del municipio Valencia, estado Carabobo, Venezuela. El estudio se llevó a través de una metodología cuantitativa, de nivel descriptivo, con diseño de investigación de campo, temporalidad transversal, no experimental y bajo la modalidad de proyecto factible. Para esto, se realizó una encuesta estructurada, acompañada de un cuestionario, para diagnosticar los conocimientos que poseían los adultos mayores sobre los planes y programas presupuestarios que ofrece el Estado, en favor de su condición como personas aún identificadas como de la “tercera edad”. Los resultados obtenidos arrojaron que los adultos mayores consultados desconocían los beneficios que eran ofrecidos a la comunidad y por ende, no utilizaban los espacios destinados para la promoción de la calidad de vida y la cultura. Se presenta la propuesta del Grupo Estable de Biodanza a la comunidad referida. Culmina con la presentación de las referencias consultadas.

Palabras clave: Adultos mayores, Calidad de vida para adultos mayores. Biodanza, sector Los Taladros. Parroquia Santa Rosa. Desarrollo Cultural.

¹Basado en el Trabajo de grado presentado por Urquía R., Escalona A., Franco, Y., Hernández J. y Padrón, M. (2017); en la Universidad Nacional Experimental del Magisterio “Samuel Robinson”, Venezuela, (2017), para optar al título de Magíster en Educación, mención Desarrollo Cultural.

²Ricardo Urquía: Magíster en Educación mención Desarrollo Cultural, (Universidad Nacional Experimental del Magisterio “Samuel Robinson”). Licenciado en Administración (Universidad José María Vargas), Licenciado en Educación (Universidad Nacional Abierta). Docente Universitario. Director y miembro del Consejo Directivo del Instituto Universitario de Tecnología para la Informática (IUTEPI). Venezuela.



RESEARCHES

FORMATION OF A STABLE BIODANZA GROUP, PROMOTING QUALITY OF LIFE AND CULTURAL VALUES IN OLDER ADULTS¹

Autor: Ricardo Urquía².

Institución:

Universidad Nacional Experimental del Magisterio "Samuel Robinson"
Venezuela.

Received: 31/10/2024

Accepted: 12/12/2024

Correo: ricardohu1962@gmail.com

ORCID 0009-0003-7886-1062

SUMMARY

The purpose of this study was to propose a training plan for a stable Biodanza group to promote the quality of life and cultural values of older adults; aimed at the community of the "Los Taladros" sector, Santa Rosa parish, Valencia municipality, Carabobo state, Venezuela. The study was conducted using a quantitative methodology, at a descriptive level, with a field research design, cross-sectional temporality, non-experimental, and under the feasible project modality. For this, a structured survey, accompanied by a questionnaire, was carried out to diagnose the knowledge that older adults possessed about the budgetary plans and programs offered by the State in favor of their condition as people still identified as "elderly." The results obtained showed that older adults are unaware of the benefits offered to the community and do not use the spaces designated for the promotion of quality of life and culture. The study concludes with the presentation of the proposal to the aforementioned community and the presentation of the consulted references.

Keywords: *Older adults, Quality of life for older adults, Cultural values, Biodanza, sector Los Taladros, Cultural development.*

¹Based on the degree work presented by Urquía R., Escalona A., Franco, Y., Hernández J. y Padrón, M. (2017); at the Universidad Nacional Experimental del Magisterio "Samuel Robinson," Venezuela (2017), to obtain the title of Master in Education, Cultural Development mention.

²Ricardo Urquía. H: Master in Education, Cultural Development mention (Universidad Bolivariana de los Trabajadores "Jesús Rivero"). Bachelor in Administration (Universidad José María Vargas), Bachelor in Education (Universidad Nacional Abierta). Principal and member of the Board of Principals Instituto Universitario de Tecnología Para La Informática (IUTEPI). Venezuela. University Professor.

INTRODUCCIÓN

Calidad de vida, es un término que implica satisfacción de las necesidades básicas del ser, producto de su interacción con el medio ambiente, acceso tanto a la cesta básica, servicios de salud, recursos materiales y financieros, vínculos afectivos; entre otros elementos que le permita vivir con confort y sentir satisfacción personal. Ahora bien, en adultos mayores, término que definen a las personas de 60 años en adelante (Organización Mundial de la Salud en 2015 citado por Varela, 2016: p. 199), la calidad de vida hace referencia a su derecho a la salud, seguridad social y a un nivel de vida adecuado; así como también al derecho de no ser objeto de explotación, ni de discriminación (OMS; 2015: p. 5).

En relación a los adultos mayores, Materano (2016), advierte que en Venezuela, la población envejece y exige repensar la ciudad; este “repensar” apertura ideas de como contribuir con planificación de actividades que fomenten la calidad de vida de los también llamado coloquialmente “viejitos”, “viejitas” o ancianos; es por ello, que del intercambio de saberes por parte de los autores, surgen la intención investigativa de fomentar a través de la promoción de la salud y la cultura, alternativas para la mejora de la calidad de vida de los adultos mayores. Se toma como objeto de estudio la comunidad del sector “Los Taladros”, parroquia Santa Rosa, del municipio Valencia, estado Carabobo, Venezuela y; una vez evaluada las necesidades del entorno en cuanto a la participación de actividades recreativas y culturales, para el fomento de la salud, se decide proponer planes de formación de un grupo estable de Biodanza, considerando que su práctica propiciará una alternativa para la salud a través de esta interacción artística.

En virtud a lo anterior, fue desarrollado el presente estudio, iniciando con el planteamiento de la situación objeto de estudio, formulación de interrogantes, objetivos y relevancia; posteriormente, se proporciona información sobre el sector elegido, algunas consideraciones, sobre la Biodanza y los grupos estables; las bases legales e información sobre los métodos de investigación y los resultados. Acto seguido, se presenta el objetivo de la propuesta, las fases que la estructura y los mecanismos de monitoreo y control proyectados. Culmina con la presentación de las conclusiones, recomendaciones y lista de referencias consultadas.

CONTENIDO

Existe un consenso en la comunidad científica en cuanto a la definición del término: calidad de vida, a través de un enfoque multidimensional, producto de la interacción del ser humano con su entorno; es decir, con el medio ambiente, su situación económica, el acceso a los servicios de salud, su satisfacción personal, su participación en actividades recreativas, culturales; entre otros aspectos (Varela Luis, 2016: p. 200); otra visión que suma a la calidad de vida, se relaciona con la escala de valores de cada persona y los hábitos que la conectan con estos fundamentos; entre ellos, la fe, la lectura, la música, la interacción con personas de su círculo; entre otras actividades.

Es de hacer notar, que la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su informe del 2015, hace énfasis en las personas mayores en las Normas Internacionales de Derechos humanos, haciendo referencia a su derecho a la salud, la seguridad social y un nivel de vida adecuado; su derecho de no ser objeto de explotación, ni discriminado ---

(OMS; 2015: p. 5); este informe hace referencia a la Declaración Política y el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, aprobado por la Naciones Unidas en el año 2002, haciendo hincapié en la importancia que tiene para las personas mayores de envejecer en la comunidad donde se ha vivido (Ob. cit.).

En este orden la OMS, aplica el término de “envejecimiento activo” como “el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen”; así como también el de “envejecimiento exitoso”, refiriéndose al:

...estado donde una persona es capaz de invocar mecanismos adaptativos psicológicos y sociales para compensar limitaciones fisiológicas, para lograr una sensación de bienestar y una alta autoevaluación de la calidad de vida y un sentido de realización personal, incluso en el contexto de la enfermedad y discapacidad (OMS, 2015: p. 5).

En el caso de los “adultos mayores”, término también establecido en Venezuela a través del Artículo 3 de la Ley de Servicios Sociales (2005) a todos los venezolanos y venezolanas de sesenta o más años de edad y a los extranjeros y extranjeras de igual edad. En este mismo orden, el fomento de la calidad de vida está alineado con fundamentos rectores del referido marco legal, del cual, el Artículo 8, cita entre estos principios, la Autonomía: “Respeto a la independencia, dignidad, capacidad de decisión, bienestar y calidad de vida, desarrollo personal y comunitario de las personas protegidas por esta Ley”. De igual manera, también establece como principios rectores la participación, corresponsabilidad, progresividad, atención preferencial, igualdad y trato digno.

Ahora bien, articulando la calidad de vida en los adultos mayores con los programas educacionales; en Venezuela, las reformas curriculares han generado un nuevos términos de calidad educativa, que han de ser propuesta no solo en las aulas, sino también en la comunidad; entre estos, los proyectos de Servicio Comunitario, de trabajos de grado y toda investigación que propicien entre estudiantes, discentes y participantes cursantes de carreras universitarias relacionadas con la educación, ciencias de la salud, entre otras especialidades relacionadas con el fomento de la cultura y la promoción de vida saludable, la posibilidad de aportar iniciativas para los adultos mayores de sus comunidades; a través de una educación liberadora, de acuerdo a los conceptos de filósofos como Freire y Giroux, entre otros; (Vizcaya, 2016), que aporten soluciones creativas, a las situaciones de su comunidad.

Formulación de interrogantes, objetivos y relevancia

Ante estas ideas y en pro de aportar alternativas dirigidas a los adultos mayores y su calidad de vida, del intercambio de saberes surgen ideas, de fomentar a través de la cultura, alternativas para la mejora de la calidad de vida de los adultos mayores. Es por ello, que surge el sistema de Biodanza como alternativa para fomentar la promoción de la salud a quienes la practican, reencontrándose con los sentidos que la danza, el canto y la interrelación con el grupo, posibilita un nuevo modo de interrelacionarse, de sentirse bien, del disfrute del momento, de un estado de ánimo y con ello, la posibilidad del disfrute de la alegría y el contacto humano.

Ante la intención investiga de proponer la Biodanza como alternativa para promover la salud y actividades culturales, dirigido a los adultos mayores, se toma de , Castañeda (2009: 82); los fundamentos teóricos de la Biodanza, relacionados a su vez -

con el “Sistema Biodanza”, creado por Rolando Toro; su creador, explica que a partir de las vivencias inducidas por la danza, el canto y los encuentros grupales, se activan potenciales afectivos y de comunicación, que lo conectan a quien lo práctica consigo mismo, con el otro y el entorno; enfatizando su creador que, quien la practíquese reencuentra con la motivación, alegría y disfrute y es, en este estado de “bien-estar”, lo que permite fluir el buen ánimo, condicionando la promoción de la buena salud. (ob. cit.).

En este orden de ideas, el presente estudio tomará como propuesta la “Biodanza” como alternativa para la promoción de la salud y calidad de vida de los adultos mayores, eligiendo del estado Carabobo, el sector “Los Taladros”, de la parroquia de Santa Rosa, por ser una comunidad antigua y popular del municipio Valencia, donde residen un buen número de abuelos y abuelas (términos coloquiales de las regiones venezolanas que hace referencia a los adultos mayores,) y que cuenta con espacios comunales, a través de escuelas, plazas e instituciones, que promuevan actividades que le generen beneficios para su salud, en el buen empleo del tiempo libre y que mejoren su calidad de vida.

En virtud a las ideas expuestas, fue formulada la siguiente interrogante: ¿Cuáles acciones se pueden definir para la presentación de la Biodanza como vía promotora de calidad de vida de los adultos mayores del sector “Los Taladros”, parroquia Santa Rosa, municipio Valencia, Venezuela?

Objetivos

En atención a la interrogante formulada, se concreta como objetivo general de la investigación: proponer un plan de formación de un grupo estable de Biodanza en pro de la mejora de la calidad de vida de los adultos mayores del sector “Los Taladros”, parroquia Santa Rosa, municipio Valencia, Venezuela.

Los objetivos específicos definidos, fueron los siguientes: 1. Diagnosticar entre las personas del sector “Los Taladros”, la receptividad en cuanto a planes orientados a la promoción de la salud y actividades culturales. 2. Analizar los factores que permitan la viabilidad del desarrollo de un plan de formación dirigido a la promoción de salud y actividades culturales entre los adultos mayores del sector “Los Taladros”. 3. Diseñar un plan de formación de un grupo estable de Biodanza en pro de la mejora de la calidad de vida y fomento de la cultura de los adultos mayores del sector “Los Taladros”, parroquia Santa Rosa, municipio Valencia; Venezuela

Relevancia

En este orden, se consideró relevante realizar esta propuesta, por los beneficios que ofrecerá a la comunidad del entorno elegido, que los autores del presente estudio conocen y sienten afinidad, destacando que la parroquia Santa Rosa forma parte de los sectores populares de Valencia, pleno de historia, de personajes enriquecedores de la cotidianeidad. Su espacio geográfico es habitados por familias, muchas de ellas arraigadas al sector que; al paso del tiempo, vislumbran grupo de personas de la tercera edad (adultos mayores), quienes, al no tener oportunidades para invertir su tiempo libre, se les observan en las soledades de una plaza, sentados en un banco de la plaza Santa Rosa y en otros contextos, en compañías de otras personas de su misma edad, algunas de ella ven como alternativa de refugio, recurrir al alcohol, al vicio de fumar; en deterioro de su salud, pérdida potenciales de neuronas y por ende, sus facultades cognitivas y calidad de vida.

La viabilidad de desarrollar esta propuesta y que sea tomada en cuenta por la comunidad, reviste de importancia porque permitirá presentar alternativas de recreación, buen uso del tiempo libre, motivación y fomento de actividades grupales, que favorezcan la comunicación, la sana interacción y el conocerse a sí mismo, a través de las actividades lúdicas que ofrece la Biodanza. Es de hacer notar, que esta investigación fue desarrollada como presentación para optar al título de *magister* en Enseñanza de la Educación, en la mención Desarrollo Cultural, siendo cónsona la viabilidad de proponer a las comunidades del entorno planes de formación que ofrezcan vías de soluciones, en este caso, a los adultos mayores del sector elegido, el cual se toma como un compromiso ético por parte de los investigadores, para el fomento de actividades culturales que promuevan la salud, espacios para conocer, hacer, sentir y convivir, estrechando vínculos comunitarios y sociales.

Datos sobre la comunidad del sector “Los Taladros”

En este orden, para dirigir la propuesta, fue elegida la comunidad del sector de “Los Taladros”, ubicada en la parroquia Santa Rosa del municipio Valencia, que limita al norte con la avenida Lara de Valencia, al sur con el barrio el Carmen, la Concordia y Barrio 24 horas, al este con la urbanización Ritec, el barrio el Vivero y la Michelena y al oeste con la avenida las Ferias, barrios La Coromoto, América y El Palotal. A través de los dispositivos móviles, se hace referencia la temperatura media anual es de 26°C, la mínima es de 18,5°C y la máxima de 32,6°C. Quienes hacen vida en esta zona, posee el conocimiento general del período de lluvia, al igual que en el territorio nacional: entre mayo a noviembre; a la par de las pocas precipitaciones en el transcurso del año.

Entre los sitios de interés del sector los Taladros, se encuentran la Iglesia Santa Rosa de Lima, el mercado campesino, la Plaza Cedeño conocida como la Plaza Santa Rosa, y la estación del metro Santa Rosa; entre otros. Posee en su perímetro emblemáticas instituciones educativas como: La Escuela Técnica “Fermín Toro”, la Escuela pre-artesanal “La Salle Los Taladros, La U.E Liceo “Guerra Méndez” adicional a otras instituciones privadas.

En sus adyacencias, cuenta con centros de salud, como el ambulatorio Barreto Lima, dependiente de la gobernación del estado y en su interior cuenta con los centros de salud “Barrio Adentro”, en el mercado campesino y dependencias en liceos nombrados.

Posee instituciones no gubernamentales como Fundación de Amigos de la tercera edad (FUNATE) y organismos de apoyo al adulto mayor; como Casas de Alimentación, que funcionan con ayuda del Estado, Centro de Desarrollo y Bienestar Estudiantil, dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación y Casa “Hermano Juan” asociación Lasallista sin fines de lucro, que ofrece a la comunidad servicio médico y odontológico.

Algunas consideraciones sobre la Biodanza

En arqueo teórico sobre estudios relacionados con la Biodanza, se tomó como referencia a Campos, Diana (2009), en su investigación titulada: “Biodanza como sistema de fortalecimiento de las potencialidades humanas: aplicación práctica y estudio de casos en el Centro de Rehabilitación e Internamiento de Alcohólicos y Drogadictos: CREIAD”, presentado para la obtención del título en Psicología Clínica en la Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador.

El trabajo realizado consta de una sección teórica y otra práctica, aplicada en el "CREIAD" a un grupo de treinta pacientes que se beneficiaron de la terapia y en el que se vieron mejorías en sus estados de ánimo; del mismo modo, hace referencia a un grupo de control de diez pacientes que no realizaron la terapia y en el que no se vieron mayormente cambios.

En cuanto a la Biodanza como un sistema de crecimiento personal, orientado al estudio y fortalecimiento de las potencialidades humanas a través de la música, ejercicios de comunicación en grupo y vivencias integradoras, la investigadora explica que se estructura de acuerdo con un modelo científico que potencial en el ser humano cinco líneas de vivencias: 1. Vitalidad, 2. Sexualidad, 3. Creatividad, 4. Afectividad y 5. Trascendencia. La Biodanza actúa a nivel del sistema límbico, induciendo la producción de neurotransmisores, que influyen sobre las emociones, pensamientos y conducta. Este trabajo fue tomado en cuenta para conocer los beneficios que aporta la práctica de la Biodanza para quienes las practican; que podrían verse manifestadas en quienes participen en los planes de formación propuestos en la presente investigación.

En el mismo orden de ideas, Castañeda, G. M (2009), en su investigación titulada "La Biodanza como práctica corporal en relación con la promoción de la salud", enuncia que la práctica corporal de las personas que practican Biodanza, aporta significados que se relacionan con la salud, el desarrollo de aptitudes personales y nuevos significados a las relaciones existentes (pág. 82). El análisis de los resultados fue presentado en seis capítulos: 1. Se reconoce la influencia que tiene la práctica corporal de Biodanza en los procesos de salud; 2. Se establece la relación entre Biodanza y promoción de la salud; 3. Se instaure la relación entre las líneas de vivencia, creatividad, afectividad, vitalidad,

sexualidad y trascendencia con la promoción de la salud; 4. En el resultado del análisis, se señala la relación existente entre la música, la vivencia y el movimiento; 5. La música, la vivencia y el movimiento permiten el autoconocimiento y 6. El análisis describe a la Biodanza como una pedagogía del encuentro consigo mismo, con los demás y el entorno.

Esta investigación fue relevante porque permitió reconocer los resultados que la Biodanza vivencia entre quienes asumen su práctica y los posibles beneficios que, a nivel afectivo, comunicacional y de autoconocimiento puedan percibir en su ser los adultos mayores, objeto de este estudio; así como también toda persona que la practique.

Sobre los Grupos Estables

En el contexto educativo, un grupo estable refiere a una estrategia que permite la gestión de proyectos y actividades de intereses específicos, fomentando la participación y el aprendizaje práctico, bien sea en las artes, gastronomía, ciencia, cultura, deporte, entre otros; en este orden, Méndez (2016), explica que los grupos estables son una opción alternativa, una oportunidad para sincerar a la luz de las necesidades y talentos para que cada ser humano descubra y comparta sus talentos. El prenombrado autor refiere las oportunidades que los grupos estables ofrecen a los estudiantes del bachillerato, como una oportunidad que se asoma en la transformación curricular.

En este contexto, el prenombrado autor explica que la conformación de los grupos estables implica una responsabilidad para quienes se encarguen de coordinarlos, que involucra una dinámica de horarios, que es compleja por la naturaleza en la que se viene desarrollando las labores en Venezuela; donde los profesores por horas trabajan en dos y hasta en tres instituciones para poder sostener aspiraciones de llevar una mejor calidad

de vida. A pesar de los desafíos, Méndez (Ob. cit.), sugiere a los Grupos Estables como una ventana que se extrapola a las comunidades; en este orden, se toma esta estrategia para el servir comunitario de los adultos mayores (ancianos, viejitos y viejitas, abuelas y abuelos) del sector Los Taladros, parroquia Santa Rosa, municipio Valencia, Venezuela.

Bases legales

Entre los marcos regulatorios que soporta esta investigación, se cita, de la Carta Magna venezolana, los siguientes artículos sobre los **derechos sociales y las familias**:

Artículo 80. El Estado garantizará a los ancianos y ancianas el pleno ejercicio de sus derechos y garantías. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, está obligado a respetar su dignidad humana, su autonomía y les garantiza atención integral y los beneficios de la seguridad social que eleven y aseguren su calidad de vida. Las pensiones y jubilaciones otorgadas mediante el sistema de Seguridad Social no podrán ser inferiores al salario mínimo urbano. A los ancianos y ancianas se les garantizará el derecho a un trabajo acorde a aquellos y aquellas que manifiesten su deseo y estén en capacidad para ello.

El prenombrado artículo establece que el Estado venezolano velará por los derechos humanos de los adultos mayores, involucrando el apoyo solidario de sus familiares y de la sociedad.

Artículo 83. La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

El referido artículo, establece la protección de la salud como un derecho de vida, así como también la promoción por parte del Estado para el desarrollo de políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Este artículo está en concordancia a la propuesta de un plan de formación para la comunidad, con la finalidad de promover la salud de los adultos mayores; considerando la facilitación del apoyo de los entes gubernamentales, para el desarrollo del mismo.

De los **derechos culturales y educativos**, se toma de la Carta Magna los siguientes:

Artículo 100. Las culturas populares constitutivas de la venezolanidad gozan de atención especial, reconociéndose y respetándose la interculturalidad bajo el principio de igualdad de

las culturas. La ley establecerá incentivos y estímulos para las personas, instituciones y comunidades que promuevan, apoyen, desarrollen o financien planes, programas y actividades culturales en el país, así como la cultura venezolana en el exterior. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras culturales su incorporación al sistema de seguridad social que les permita una vida digna, reconociendo las particularidades del quehacer cultural, de conformidad con la ley.

En atención a este artículo, considerando que la relevancia de esta investigación, recae en que el desarrollo de este estudio, a la par de los objetivos definidos, permitirá con su presentación, que los investigadores puedan optar al título de *magister* en Enseñanza de la Educación, en la mención Desarrollo Cultural, siendo cónsona la viabilidad por parte de la Ley de establecer incentivos y estímulos para las personas que promuevan y/o desarrollen planes que incentiven las actividades culturales en el país y la promoción de salud, en este caso, de los adultos mayores.

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentado en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo

de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

La promoción de planes de formación descritos en esta investigación, está respaldado jurídicamente, de acuerdo al contenido del artículo anterior.

Artículo 111. Todas las personas tienen derecho al deporte y a la recreación como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva. El Estado asumirá el deporte y la recreación como política de educación y salud pública y garantiza los recursos para su promoción. La educación física y el deporte cumplen un papel fundamental en la formación integral de la niñez y adolescencia. Su enseñanza es obligatoria en todos los niveles de la educación pública y privada hasta el ciclo diversificado, con las excepciones que establezca la ley. El Estado garantizará la atención integral de los y las deportistas sin

discriminación alguna, así como el apoyo al deporte de alta competencia y la evaluación y regulación de las entidades deportivas del sector público y del privado, de conformidad con la ley. La ley establecerá incentivos y estímulos a las personas, instituciones y comunidades que promuevan a los y las atletas y desarrollen o financien planes, programas y actividades deportivas en el país.

El Artículo 111, citado anteriormente, proporciona fundamento legal a la promoción de actividades recreativas, de acuerdo a su establecimiento de estimular a las personas que promuevan planes de recreación como actividades que benefician la calidad de vida.

Sobre los métodos de investigación y análisis de resultados

El estudio se llevó a cabo a través de una metodología cuantitativa, a través de una investigación de nivel descriptivo, con diseño de campo, temporalidad trasversal, no experimental y bajo la modalidad de proyecto factible. La población estuvo constituida por 1.252 adultos mayores que residen en el sector “los Taladros”, parroquia Santa Rosa, municipio Valencia, Venezuela, los instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a la muestra representativa, constituida a su vez por un 25% de la población, representado por 313 personas seleccionados bajo criterio intencional. La técnica de recolección de datos aplicada fue la encuesta; siendo el instrumento, un cuestionario conformado por 25 preguntas.

Posterior a la aplicación del instrumento, los resultados obtenidos fueron presentados estadísticamente y con esta información se elaboró una distribución de frecuencias y porcentajes para cada indicador; se elaboraron diagramas de barra correspondiente a cada uno de las tablas estadísticas, donde se muestran los resultados por ítem, ordenados por dimensiones: salud, entorno comunitario, relaciones interpersonales, calidad de vida; siendo los indicadores, respetivamente, bienestar físico, conocimiento de alternativas de esparcimiento en el sector, situación de convivencia familiar, bienestar personal.

Los resultados obtenidos en la dimensión salud, evidenciaron que los adultos mayores tenían poca comprensión de los entre las primeras se detectaron algunas debilidades en las definiciones y comprensión de significados sobre participación, promoción, calidad de vida. En cuanto a la dimensión: entorno comunitario, fue evidente la necesidad de fortalecer a la comunidad de “Los Taladros” en abordajes educativos que promuevan la participación, colaboración, solidaridad y la confianza entre los participantes; en la dimensión relaciones interpersonales, es necesaria fortalecer la comunicación, eficiencia y liderazgo para la mediación de conflictos en la comunidad; se encontró ausencia de preparación en procesos de socialización y valores para transformar su realidad; igualmente desconocimiento de los principios metodológicos para la participación comunitaria y adiestramiento en habilidades sociales y ejercitación en la solución de problemas reales.

En cuanto a la calidad de vida, los resultados del análisis, evidenció que las necesidades de formación de un plan de grupo estable de Biodanza para ser propuesta a

los adultos mayores, tuvo una incidencia favorable: manifestada durante la interacción de la comunidad, que fue abierta, participativa y con aparente disposición de los adultos mayores de apoyar toda iniciativa para la comunidad. Al finalizar el llenado de la encuesta, hubo manifestaciones de estar de acuerdo en participar en todo plan educativo que promueva el mejoramiento de la calidad de la vida en el sector de “Los Taladros”.

La propuesta

Proyecto

Conformación de Grupo Estable de Biodanza, para el fomento de la Calidad de la Vida y los Valores Culturales de los adultos mayores del sector “Los Taladros”, parroquia Santa Rosa, municipio Valencia, estado Carabobo, Venezuela.

Objetivo

Conformar un Grupo Estable de Biodanza, que fomente la calidad de la vida y los valores culturales de los adultos mayores del sector “Los Taladros”, parroquia Santa Rosa, municipio Valencia, estado Carabobo, Venezuela.

Fases de la propuesta

La propuesta fue estructurada en cuatro fases, siendo la primera: Conformación de objetivos, línea del grupo estable, usuarios y responsables. La segunda: Estudio de factibilidad, la tercera: descripción de los talleres dirigidos a los Adultos mayores; la cuarta y última: Monitoreo y control. Cada una de estas se describen a continuación:

Fase I: Conformación de objetivos, línea del grupo estable, usuarios y responsables.

Objetivos

- Conformar un grupo estable que fomente la calidad de la vida y los valores culturales de los adultos mayores del sector “Los Taladros”, parroquia Santa Rosa, municipio Valencia, estado Carabobo, Venezuela.
- Convocar, seleccionar y formar a las personas que facilitaran la práctica de Biodanza, a través del Grupo Estable, dirigido a los adultos mayores, del sector “Los Taladros”, parroquia Santa Rosa, municipio Valencia, estado Carabobo, Venezuela.
- Motivar a los adultos mayores del sector a la participación en las actividades de Biodanza, que serán promovidas en su sector.
- Sensibilizar a las familias, adultos mayores y comunidad en general, sobre los beneficios de la Biodanza, como alternativa de recreación, de facilitar la vitalidad, el movimiento corporal, el contacto con su ser a través de la música y los beneficios para la salud integral.

Línea de Investigación y desarrollo del Grupo Estable

Enmarcado en la acción comunitaria, para promover la salud, recreación y cultura en los adultos mayores del sector elegido.

Usuarios y responsables. Localidades proyectadas.

- ***Usuarios:*** Adultos mayores del sector “Los Taladros”, parroquia Santa Rosa, municipio Valencia.
- ***Responsables:*** Asumidas por cinco docentes, maestrantes, quienes presentan este proyecto como trabajo final para optar al título de Magíster en Educación,

mención Desarrollo Cultural; además de dos médicos y una licenciada en enfermería y las personas que será seleccionadas para las prácticas de Biodanza.

Localidades proyectadas: Cancha deportiva de la escuela ubicada en Carmen Norte; Espacios de los centros de salud “Barrio Adentro”.

Fase II: Estudio de factibilidad.

A) *Técnicas:* Capacidad del proyecto: 313 adultos mayores, de la comunidad “Los Taladros”, dispuestos a participar.

B) *Talento Humano:* Cinco docentes, dos médicos, una licenciada en enfermería.

C) *Materiales, equipos e insumos:* Televisor 32’’ *Lec, Blue ray*; papel bond y artículos de oficina. Hidratación, caramelos.

D) *Financieros:* Para la ejecución del proyecto los investigadores, maestrantes aportaron los materiales, equipos e insumos con recursos propios.

Fase III: Diseño de la propuesta

La propuesta fue estructurada en un plan de formación en Biodanza, dirigida a los adultos mayores, basada en cinco talleres, con las siguientes temáticas:

1. La Biodanza para mejorar la calidad de vida.
2. El buen uso del tiempo libre en la tercera edad.
3. Beneficios de la Biodanza al ser humano.
4. La Biodanza como motivador positivo de vitalidad.
5. Sesión educativa, cultural recreativa de Biodanza dirigida.

Descripción de los talleres

Taller 1: La Biodanza para mejorar la calidad de vida.

Facilitador: Lcdo. Jenry Hernández.

Objetivo general:

- Introducir a los adultos mayores, en el conocimiento y práctica de la Biodanza y sus beneficios en la salud integral y calidad de vida de los adultos mayores.

Objetivos específicos:

- Informar a los participantes sobre la Biodanza, orígenes y fundador.

- Describir los beneficios que tiene la práctica de Biodanza en los procesos de salud integral y calidad de vida de los adultos mayores.

Contenido: La Biodanza: orígenes, fundador. Beneficios de la práctica de la Biodanza la salud integral y calidad de vida de los adultos mayores.

Estrategias: Presentación. Ejercicios de relajación. Exposición. Plenaria. Cierre.

Colaboradores: Facilitador, participantes.

Duración: Dos (2) horas.

Taller N° 2: El buen uso del tiempo libre en los adultos mayores.

Facilitador: Lcda. Anyela Escalona

Objetivo general:

- Incentivar a los adultos mayores, a participar en las actividades de Biodanzas, dándoles a conocer sobre sus beneficios y oportunidades de interacción.

Objetivos específicos:

- Reflexionar conjuntamente con los participantes sobre los beneficios de decidir asertivamente el empleo y buen uso del tiempo libre en actividades que fomenten la buena salud.
- Propiciar el interés y la motivación por la práctica de la Biodanza como alternativa del tiempo libre.

Contenido: Tiempo libre. Alternativas para emplear el tiempo libre. Beneficios a la salud de decidir asertivamente sobre el tiempo libre. La Biodanza, técnicas y beneficios.

Estrategias: Taller teórico. Dinámica de grupo. Cierre.

Colaboradores: Facilitadora, participantes.

Duración: Tres (3) horas.

Taller N° 3: Beneficios de la Biodanza al Ser Humano.

Facilitador: Lcdo. Ricardo Urquía.

Objetivo general:

- Describir los beneficios que tiene la práctica de Biodanza en los procesos de salud del ser humano.

Objetivos específicos:

- Reflexionar sobre el lugar que ocupa la visión de bienestar entre los adultos mayores participantes.

- Describir los beneficios que proporciona la práctica de Biodanza en los adultos mayores, en sus procesos de salud, movimiento, interacción y alegría y bienestar.

Contenido: Beneficios de la Biodanza en el adulto mayor.

Estrategias teóricas y prácticas: Presentación. Ejercicios de relajación. Exposición. Plenaria. Cierre.

Colaboradores: Facilitador, participantes.

Duración: Tres (3) horas.

Taller N° 4: La Biodanza como motivador positivo de vitalidad.

Facilitadora: Lcda. Yudaisy Franco

Objetivo general

- Introducir a los adultos mayores en las técnicas terapéuticas de Biodanza en los procesos de salud.

Objetivos específicos

- Ilustrar a los participantes en que consiste las técnicas de Biodanza
- Describir la influencia y los beneficios que tiene la práctica corporal de biodanza en los procesos de salud de los adultos mayores.

Contenido: Biodanza como motivación positiva de vitalidad.

Estrategias teóricas y prácticas: Presentación. Ejercicios de relajación. Interacción. Plenaria. Cierre.

Colaboradores: Facilitadora, participantes.

Duración: Dos (2) horas.

Taller N° 5: La Biodanza para mejorar la calidad de vida.

Facilitadora: Lcda. Miriam Padrón

Objetivos:

- Sensibilizar a las personas de los adultos mayores a practicar Biodanza para mejorar su calidad de vida.
- Motivar a los participantes a la practicar Biodanza.

Contenido: Biodanza, sesión práctica.

Estrategias prácticas: Presentación, ejercicios de relajación, demostración de Biodanza. Ejecución. Interacción. Cierre.

Colaboradores: Facilitadora, participantes.

Duración: Dos (2) horas.

Fase IV: Monitoreo y control

Al ser aplicado este proyecto, se prevé su revisión trimestral, en función a la práctica y continuidad del grupo estable de Biodanza. Revisar en las carteleras informativas de quien coordine el grupo estable, el horario de las actividades y el cumplimiento de los mismos. De igual modo, el incremento o no de los participantes.

Una entrevista que permita conocer la satisfacción en 360°: adultos mayores que participan, facilitadores, comunidad, permitirá evaluar el entorno, subsanar debilidades, minimizar riesgos, consolidar fortalezas y proyectar la oportunidad de extenderlo a otras comunidades.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La investigación y proyecto presentado, se apoyó en concepciones de la promoción de la salud a través de actividades recreativas y culturales, con el propósito de superar, más allá de la objetivación y la medida, la potenciación de las capacidades humanas a través de la práctica corporal de la danza; el resultado, fue la propuesta de un plan de formación de grupo estable de Biodanza, en pro del fomento de la calidad de vida y valores culturales, dirigido a los adultos mayores de la comunidad del sector “Los Taladros”, parroquia Santa Rosa, del municipio Valencia, estado Carabobo, Venezuela, sector social que, para la fecha del estudio, adolecía de prácticas de promoción de la salud para la personas mayores de sesenta años, vinculadas con esta expresión artística.

Entre las recomendaciones y citando a Méndez (2016), al referirse al desafío que representa en Venezuela, asumir la responsabilidad cabal de la gestión de los grupos estables, debido a las ocupaciones laborales de quienes trabajan en distintas entidades o por horas, como es la generalidad del personal docente o asistencial, esta situación podría incidir en que no cumplan cabalmente con los horarios que exigen tales grupos; por lo cual, se recomienda el apoyo de la comunidad y consejos comunales para planificar estrategias que permitan la presencia de los facilitadores de Biodanza, que podrían ser miembros de su propia comunidad, para asegurar la presencia y cumplimiento del horario de los horarios y de las actividades pautadas.

Del mismo modo, incentivar a la familia que sean garantes de motivar a sus “abuelas y abuelos” a decidir por las prácticas de la Biodanza como recurso que fomente la buena salud, uso responsable del tiempo libre. La participación de las familias promueve también vínculos afectivos y de respeto, valoración de la calidad de vida de los adultos mayores.

LISTA DE REFERENCIAS

Campos Peralta, Diana (2009). “Biodanza como sistema de fortalecimiento de las potencialidades humanas: aplicación práctica y estudio de casos en el Centro de Rehabilitación e Internamiento de Alcohólicos y Drogadictos: CREIAD”. Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador. Disponible en: <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/1180>

Castañeda, G. M (2009). La biodanza como práctica corporal en relación con la promoción de la salud: Revista Educación física y deporte, n. 28-2, 81-90, 2009, Funámbulos Editores. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3157823.pdf>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 36.680, publicada el 30 de diciembre de 1999.

Ley de Servicios Sociales (2005) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 38270. Fecha 12/09/2005. Asamblea Nacional.

Materano, Julio (2016). Venezuela. La población envejece y exige repensar la ciudad. Red Latinoamericana de Gerontología. Recortes de prensa Caracas. Disponible en: <https://www.gerontologia.org/portal/information/showInformation.php?idinfo=3529>

Méndez, Eduardo (2016). Los grupos estables: una opción de construcción y participación estudiantil. Movimiento Pedagógico Fe y Alegría. Disponible en: <http://www.movimientopedagogico.com.ve/Los-grupos-estables:-una-opcionde-construccion-y-participacion-estudiantil-n-750.html>

Organización Mundial de la Salud (2015). Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud. Ginebra. Disponible en:
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186466/1/9789240694873_spa.pdf

Real Academia Española (2014). Diccionario de la lengua española. Consultado en
<https://dle.rae.es/>

Varela Pinedo, Luis F. (2016). "Salud y calidad de vida en el adulto mayor". Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, Trimestre Abril-Junio, 2016. Consultado en
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2016.332.2196>

Vizcaya, Morela (2016). "Concepción pedagógica creativa fundamentada en la teoría crítica educativa de Paulo Freire" Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Disponible en:
https://figshare.com/articles/CONCEPCI_N_PEDAGOGICA_CREATIVA_FUNDAMENTADA_EN_LA_TEORIA_CRITICA_EDUCATIVA_DE_PAULO_FREIRE/3145234/2





PONENCIAS

SISTEMA NACIONAL DE ORIENTACIÓN: HISTORIA, CRÍTICAS Y APORTES ¹

Autor: Doménico Ragone²

Institución: Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET).
Táchira, Venezuela

Correos: daragone@unet.edu.ve, domenicoragone@gmail.com

ORCID 0009-0003-8900-6168

Received: 06/11/2024

Accepted: 12/12/2024

RESUMEN

Este escrito tiene como objetivo visibilizar los aspectos básicos, históricos, críticas, aportes y oportunidades que ofrece el Sistema Nacional de Orientación (SNO) en Venezuela. Inicia con la definición del Sistema como un conjunto orgánico integrador de políticas y servicios de orientación, destinados al pleno desarrollo de la persona y de su potencial creador, desde las realidades de una sociedad plural, diversa y pluriétnica, siendo su finalidad, contribuir con la formación integral de las personas desde la acción educativa de la orientación. Otro aspecto a considerar, es la propuesta de formación del talento humano, que definen las diversas opciones para la formación de profesionales de la orientación. En la segunda parte, se hace una exposición de la evolución histórica, desde sus inicios en el “Encuentro de Orientadores de Educación Superior” en 2007, su aprobación en 2009, y culmina con la salida de los representantes de la Federación de Asociaciones Venezolanas de Orientadores (FAVO) de la Mesa Interministerial en 2014. En la tercera parte: Las críticas, aportes y oportunidades; entre las que se mencionan: la falta de un plan de acción, pretender hacer políticas de orientación y formación de orientadores, sin la presencia de profesionales de esta carrera, la elaboración del Programa Nacional de Formación en Educación mención Orientación, (PNFEMO), el libro Portafolio Vocacional, la apertura de la carrera en orientación en tres instituciones universitarias del país, entre otras. Culmina la ponencia con el reconocimiento y apreciación de la historia, críticas, aportes, oportunidades y metas a desarrollar por la orientación en Venezuela.

Palabras clave: Sistema Nacional de Orientación, políticas de orientación en Venezuela, Programa Nacional de Formación en Educación, orientación, Venezuela.

¹ Ponencia presentada en el XIV Congreso Venezolano Interdisciplinario de Orientación, Caracas, agosto de 2023.

² Doménico Ragone: Educador y Orientador. Docente de la Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET), Venezuela. Se define a sí mismo como: “Ser humano, educador y orientador”.



PAPERS

NATIONAL GUIDANCE SYSTEM: HISTORY, CRITICISMS AND CONTRIBUTIONS ¹

Author: Doménico Ragone²

University: Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET).
Táchira, Venezuela

E-Mails: daragone@unet.edu.ve, domenicoragone@gmail.com

ORCID 0009-0003-8900-6168

Received: 06/11/2024

Accepted: 12/12/2024

ABSTRACT

This document aims to highlight the basic aspects, historical context, criticisms, contributions, and opportunities offered by the National Orientation System (SNO) in Venezuela. It begins with the definition of the System as an organic and integrative set of policies and orientation services aimed at the full development of individuals and their creative potential, considering the realities of a plural, diverse, and multiethnic society. Its purpose is to contribute to the comprehensive formation of individuals through the educational action of orientation. Another aspect to consider is the proposal for the training of human talent, which defines various options for training orientation professionals. In the second part, there is a presentation of the historical evolution, starting from its inception at the "Meeting of Higher Education Counselors" in 2007, its approval in 2009, and culminating with the departure of representatives from the Federation of Venezuelan Counselors' Associations (FAVO) from the Interministerial Table in 2014. In the third part: Criticisms, contributions, and opportunities; among which are mentioned: the lack of an action plan, the attempt to create orientation policies and training for counselors without the presence of professionals in this field, the development of the National Training Program in Education with a mention in Orientation (PNFEMO), the Vocational Portfolio book, and the establishment of the orientation program in three university institutions in the country, among others. The presentation concludes with the recognition and appreciation of the history, criticisms, contributions, opportunities, and goals to be developed by orientation in Venezuela.

Keywords: National Orientation System, orientation policies in Venezuela, National Training Program in Education, orientation, Venezuela.

¹ Presentation given at the XIV Venezuelan Interdisciplinary Congress on Guidance, Caracas, August 2023.

² Doménico Ragone: Educator and Counselor. Professor at the National Experimental University of Táchira (UNET), Venezuela. Defines himself as: "A human being, educator, and counselor."

INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes retos en Educación³ y en Orientación³ en la actualidad, es lograr una formación integral de las personas y adicional a ello, que la misma, pueda responder de forma pertinente a las transformaciones, necesidades, problemas y realidades políticas, económicas, sociales, científicas, tecnológicas, culturales, geográficas, ecológicas y espirituales que demanda estos tiempos. Estar consciente de ese reto, implica asumir que es una labor compleja, en donde es necesaria la participación proactiva de los actores que tienen la responsabilidad de la educación en Venezuela. En este caso, la Orientación tiene el saber, la capacidad y la disposición para realizar importantes aportes en dicha labor educativa.

Es por ello, que en Venezuela, las autoridades gubernamentales de la educación (Funcionarios del Ministerio del Poder Popular para Educación y del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria), expertos, investigadores y formadores de orientadores de las universidades venezolanas, integrantes de la Federación de Asociaciones Venezolanas de Orientadores se unieron en abril de 2008, para participar en la creación del Sistema Nacional de Orientación cuyas siglas se van a identificar como SON, dirigida a dar respuesta a los retos y exigencias educativas de la Venezuela del siglo XXI.

³ *El autor: Doménico Ragone, transcribe en el desarrollo de su escrito, las palabras "Educación" y "Orientación" en mayúsculas; y así se mantienen. [Nota de la correctora].*

Entonces, es necesario preguntarse:

¿Qué es el Sistema Nacional de Orientación?, ¿Cuáles sus principios?, ¿Cuáles son sus finalidades y objetivos?, ¿A qué se refiere el programa de formación de talento humano?

¿Cuál ha sido su origen y la evolución histórica?, ¿Cuáles son las críticas, aportes y oportunidades?

Para responder a estas interrogantes, el presente escrito tiene como objetivo: Analizar los aspectos básicos, históricos, las críticas, aportes y oportunidades que ofrece el SNO como propuesta de política de Orientación en Venezuela

La primera parte van dirigida a exponer los aspectos básicos: la definición del Sistema Nacional de Orientación, sus principios, sus finalidades y objetivos, y por supuesto, el programa de formación de talento humano que define las diversas opciones para la formación de profesionales de la Orientación.

La segunda parte del escrito a la evolución histórica de la propuesta del SNO desde sus inicios en 2007 y luego en abril de 2008 se conforma el equipo que se encarga de su elaboración, hasta el año 2014. La tercera parte se refiere a las críticas, aportes y oportunidades que ofrece la realización de la propuesta del SON. Al finalizar el desarrollo de este escrito, se busca que la persona que haga su lectura pueda ver los desaciertos, los avances y las metas a desarrollar por la Orientación en Venezuela.

PRIMERA PARTE:
ASPECTOS BÁSICOS QUE CONFORMAN EL SISTEMA NACIONAL DE ORIENTACIÓN
(SNO)

Con base en lo expresado en la propuesta el Sistema Nacional de Orientación, se cita su definición: “Es un conjunto orgánico integrador de políticas y servicios de orientación destinados al pleno desarrollo de la persona y de su potencial creador desde las realidades de una sociedad plural, diversa, y pluriétnica”.

Es importante señalar, que es un producto inédito, hecho en Venezuela donde participaron en su elaboración funcionarios responsables del Estado venezolano: Ministerio Poder Popular para la Educación Universitaria, Ministerio del Poder Popular para la Educación, Expertos, investigadores de la Orientación que laboran en las universidades venezolanas: La Universidad del Zulia, Universidad de Carabobo, Universidad Nacional Abierta, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos, la Federación de Asociaciones Venezolanas de Orientadores, entre otras.

Según Vera, (2011) El SNO recoge en su formulación, los aportes científicos y de tecnología humana que la cultura de la Orientación venezolana ha venido produciendo en los últimos 40 años. De acuerdo con lo planteado, uno de los méritos del SNO es que allí está presente el desarrollo y los aportes de la Orientación que ha generado como disciplina en Venezuela. Se puede señalar, que el Sistema Nacional de Orientación busca contribuir con la formación integral del venezolano y que el mismo pueda trascender los límites del contexto educativo (instituciones escolares e instituciones universitarias) -

hacia otros contextos como es, el contexto comunitario, organizacional, asistencial (Salud); entre otros, en forma organizada, articulada e integrada en la forma de Política Pública del Estado venezolano. En tal caso, lo que se busca es incorporar la Orientación a las actividades que realizan otros ministerios: trabajo, salud, relaciones interiores y justicia por mencionar algunos.

Principios

En esta parte, se hace mención de cada uno de los aspectos que presenta los principios del SNO, los cuales están conformados por:

Principios de Orientación para el SNO

- Desarrollo humano. (Ciclo Vital)
- Concepción de la Orientación (Como disciplina)
- Principios humanistas. (Carácter humanista de la Orientación)
- Finalidad última. (Teleología de la Orientación)
- El proceso de orientación. (Procesos y tareas del orientador)
- Acción educadora de la Orientación (Énfasis en la prevención y desarrollo humano)
- Propósitos de la Orientación. (Teleología de la Orientación)
- Autonomía de la persona. (Desarrollo Humano, teleología de la Orientación)

- No discriminación e igualdad.
- Articulación de los servicios de orientación.

Finalidades y objetivos del SNO

A continuación, se expone las finalidades y objetivos del SNO.

Finalidades

- Garantizar el acceso a los servicios de orientación en la educación formal, extraescolar, familiar y comunitaria.
- Garantizar la calidad de todos los servicios de orientación.
- Fomentar la coordinación y la cooperación de los actores.
- Propiciar que la persona sea protagonista de su propio desarrollo y el de su comunidad.

Objetivos

- Asegurar el acceso a programas y servicios de Orientación en la educación formal, extraescolar, familiar y comunitaria.
- Establecer los criterios y normas que regulen el funcionamiento y desarrollo del SNO en la educación formal, extraescolar, familiar y comunitaria.
- Definir los criterios de formación personal y profesional necesarios para el ejercicio de la orientación en el Sistema. Por lo tanto, establecer los requerimientos de título profesional, los criterios para la formación continua,

certificación, así como el desarrollo profesional y las credenciales a obtener durante los años de servicios.

- Diseñar, planificar, ejecutar, evaluar y supervisar programas y servicios de atención en todas las áreas de orientación en concordancia con las necesidades y requerimientos de desarrollo integral de las personas y sus comunidades.

Propuesta de Formación del Talento Humano requerido.

A continuación, el sexto punto presenta la Propuesta de Formación del Talento Humano Requerido para el Funcionamiento del Sistema.

1. **Especialización en Orientación** para profesionales de la educación, en funciones de orientación en todos los contextos que no posean la formación profesional en esta especialidad, como requisito para regularizar su práctica en orientación de acuerdo con los requerimientos del SNO. Esta opción requiere ser normada por el Ministerio de Educación y deberá ser por un periodo no mayor de tres años.
2. **Egresados de Maestría en Orientación**: Los egresados de maestrías con mención orientación, quienes no posean el título profesional en orientación, y quienes están ejerciendo tales funciones en todos los contextos bajo la figura de no graduados, deberán participar en un plan de formación por acreditación de experiencias y convalidación conducente al título profesional de Licenciados en Educación, mención Orientación.

Esta opción requiere ser normada por el Ministerio de Educación y deberá ser por un periodo no mayor de tres años.

3. **Programa de profesionalización:** Todos los profesionales universitarios sin títulos de Licenciados en Educación, mención Orientación, quienes aspiran ingresar al ejercicio profesional de la orientación. Esta opción requiere ser normada por el Ministerio de Educación y deberá ser por un periodo no mayor de tres años.
4. **Apertura de programas de formación en pregrado:** En virtud de la demanda masiva de profesionales de la orientación, se requiere de exigir mediante resolución de los Ministerios de Educación y Educación Universitaria, la apertura de programas de formación de Licenciados en Educación, mención Orientación, en las instituciones universitarias; programas que deberán utilizar como modelo el perfil profesional en orientación declarado por el SON.
5. **Educación continua y actualización profesional permanente:** Para todos los profesionales de la orientación en ejercicio, el Sistema Nacional de Orientación, requiere que participen activamente en cursos, seminarios, congresos, y eventos académicos que les permitan actualizarse en forma permanente en los nuevos paradigmas, conocimientos, metodologías, visiones y procesos que sustentan el SNO.

SEGUNDA PARTE:

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA NACIONAL DE ORIENTACIÓN (SNO)

Esta parte está dedicada a describir en forma cronológica, el desarrollo histórico de la propuesta. Es probable que la concepción de la misma se haya gestado desde antes del año 2007. En el lapso 2007-2008. Se realizaron reuniones informales entre funcionarios del Ministerio de Poder Popular para la Educación Universitaria, representantes de la Federación de Asociaciones Venezolanas de Orientadores (FAVO) y docentes de instituciones de educación universitaria, que plantearon la necesidad de crear el SNO. De esas reuniones surgieron dos eventos académicos: El Encuentro Nacional de Orientadores de Educación Superior en la sede del Instituto Pedagógico de Caracas en noviembre de 2007 y de la Primera Jornada de Orientación Integral en el Contexto de la Reforma Educativa Venezolana en la Universidad Bicentenario de Aragua.

Para el año 2008, en mayo, se crea y se conforma de manera oficial, la Mesa Técnica Nacional, la cual estaba integrada por funcionarios del Ministerio del Poder Popular para Educación y del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, expertos, investigadores y formadores de orientadores de las universidades venezolanas, integrantes de la Federación de Asociaciones Venezolanas de Orientadores; entre otros. Es en ese mes, que se inician las reuniones para la creación del SNO. En ese mismo año, se realizan varios eventos, entre los que se mencionan: la Primera Jornada de Orientación Integral en el Contexto de la Reforma Educativa Venezolana en la Universidad Bicentenario de Aragua, Turmero. Del 11 al 12 de abril de 2008 y la Jornada sobre la Orientación a Nivel Superior, que fue realizada en la Universidad de Carabobo, los días 9 y 10 de octubre de 2008.

Una fecha importante es el 12 de noviembre de 2009, cuando Luis Acuña, ministro de Educación Universitaria en ese momento, le da el visto bueno para la aprobación del SNO y se toma la decisión de iniciar su implementación en la Educación Universitaria. Se aprueban tres documentos: El Sistema Nacional de Orientación, el Perfil Nacional del Profesional de la Orientación y el Programa Nacional de Formación en Orientación. Entre 2009 y 2010 hubo un receso en el trabajo debido al cambio de ministros; en el año 2010, se incorporan nuevos Integrantes de la Mesa Técnica del Ministerio de Educación Universitaria, trabajando en el plan para la implementación del SNO, donde continúa la realización de jornadas de trabajo para la promoción y la socialización del SNO y del documento: Programa Nacional de Formación Educación, mención orientación en diferentes regiones del país.

En 2011, el equipo asignado por la ministra de Educación Universitaria, Yadira Córdova, implementa un plan de promoción y socialización de la propuesta Sistema de Orientación de Educación Universitaria (SOEU), por medio de la realización de mesas de trabajo con profesionales que laboran en los servicios de orientación en las instituciones de educación universitaria en distintas partes de Venezuela. Cabe señalar, que había integrantes de la mesa interministerial que ingresaron en la misma en 2011 y no siguieron con la continuidad del trabajo realizado entre los años 2008 y 2010; hay un desconocimiento del mismo.

En 2012, se hace la presentación en las regiones: Capital, Central, Andina, Oriente y Sur, del documento: “Plan Nacional de Orientación para la Educación Universitaria” y del programa de ampliación y profundización en orientación.

Además, se realiza la primera Reunión Nacional Voceros y Voceras de las Redes de Orientación Universitaria” y del programa de ampliación y profundización en orientación. Además, se realiza la primera Reunión Nacional Voceros y Voceras de las Redes de Orientación en el mes de octubre, se ofrece como propuesta crear un código de ética del profesional del orientador. En esa reunión, el autor del escrito, expresa en la mencionada reunión: “Los códigos de ética de los profesionales son potestad de los gremios para resguardar la reputación de la profesión” y en el caso de los orientadores venezolanos han elaborado dos códigos de ética en su historia: uno en el año 1985 y el segundo, data de 2001 (el cual está vigente) aprobado por la Asamblea Nacional de Orientadores de ese mismo año, en el marco del Encuentro Nacional de Orientadores en la ciudad de Guanare.

Entre 2012 y 2013, se realizan varias reuniones para la creación de las Redes de Orientación Universitarias, del cual se genera el documento de Reglamento de Redes de Orientación Universitarias. Cabe descartar, que el año 2013 se crea la comisión para la creación y aprobación del Programa Nacional de Formación en Educación, mención Orientación, el cual requirió una labor de diagnóstico, estudios de factibilidad, adaptar su diseño curricular a los que exigen los lineamientos para el desarrollo curricular de los programas nacionales de formación de la Dirección General de Currículo y Programas Nacionales de Formación del Ministerio Poder Popular para la Educación Universitaria.

Ese trabajo se realizó entre los años 2013 y 2014. A pesar de haber sido aprobado, se suspendió su ejecución debido a la situación política, económica y social de los años por venir. En el año 2014, desafortunadamente, se genera la ruptura entre los representantes de la Federación de Asociaciones Venezolanas de Orientadores y la -

mesa técnica interministerial, al pretender hacer orientación, sin la participación de los orientadores. También se impusieron razones económicas y logísticas.

TERCERA PARTE: CRITICAS, APORTES Y OPORTUNIDADES

Criticas

- 1.- Hace falta un plan de acción, más operativo, que defina el desarrollo de la orientación.
- 2.- Sobre las áreas de la Orientación: En el documento, presenta la orientación comunitaria como un área de la Orientación.
- 3.- Los funcionarios de los ministerios que pretenden hacer políticas de orientación con el criterio de “Todo docente es orientador” lo cual tiene visos de error porque confunde el rol orientador del docente con el profesional de la orientación.

Es importante destacar que una cosa es el rol orientador del docente y otra cosa es la labor del profesional de orientación. Moreno, (1982) en su conferencia durante la Primera Jornada de Orientación Vocacional y Profesional del estado Aragua en Venezuela como una urgida necesidad:

“Necesitamos orientar a quienes toman las decisiones en las instancias superiores del Estado, en los Institutos de formación de orientadores, en los Institutos educacionales de todo nivel, en los sindicatos, en las empresas, en los ministerios, y no sólo los de Educación y Justicia, en todos los estamentos de la sociedad, porque en todos esos lugares hay campos para la acción del

orientador y todos ellos influyen de alguna manera en el estado actual de la orientación en Venezuela”. (Moreno, 1982: p.69).

Por lo tanto, se hace necesario la presencia de los orientadores; que se hagan presentes con los funcionarios responsables de la elaboración de las políticas educativas y de orientación, que sean respaldados desde el *corpus* teórico de la misma, de investigaciones y la experiencia de los mismos.

Aportes

1.- La definición de Orientación: La Orientación como una praxis social dirigida a facilitar los procesos del desarrollo humano en el contexto personal, familiar y comunitario a lo largo del continuo del ciclo vital con la finalidad de potenciar talentos y de generar procesos de autodeterminación, libertad y emancipación en la construcción permanente del desarrollo y bienestar integral de las personas y sus comunidades. MPPEU-SNO 2009. Es una definición que ofrece aspectos ontológicos, gnoseológicos y teleológicos de lo que es” Orientación”.

2.- El Programa Nacional de Formación en Educación Mención Orientación: Es el documento donde se establece el diseño curricular de la licenciatura en Educación en Orientación que sirve de base para que las instituciones de educación universitaria del país puedan realizar la apertura de la prenombrada carrera.

3.- La presencia de la asignatura Orientación y Convivencia en el diseño curricular en el nivel de Educación, media general y técnica: Gracias a un acuerdo entre integrantes de la junta directiva de la FAVO, de la mesa técnica interministerial y funcionarios del ministerio para el poder popular para la educación, se logró la creación e incorporación de la asignatura: Orientación y Convivencia en el diseño curricular en el nivel de Educación Media General y Técnica a partir del año escolar 2017-2018.

4.- La creación de la Coordinación Nacional de Orientación y la Coordinación de Orientación en las Zonas Educativas: En el año 2015, gracias a la Federación de Asociaciones Venezolanas de Orientadores y a los funcionarios del Ministerio para el Poder de la Educación; la creación de las dependencias antes mencionadas.

5.- El Libro “Portafolio Vocacional del Alumno”: El profesor Gabriel Villa integrante de la mesa interministerial escribe el libro “Portafolio Vocacional del Alumno” (2010), donde ofrece información teórica, metodológica e instrumental para hacer el portafolio vocacional del estudiante desde el nivel de educación inicial hasta culminar el bachillerato. Un aporte valioso que ofreció su autor los profesionales de la orientación y nace dentro de la elaboración y desarrollo del Sistema Nacional de Orientación.

6.- La apertura de la carrera de Orientación en distintas Instituciones de Educación Universitaria: Gracias al Programa Nacional de Formación de Educación, Mención Orientación, uno de los productos de la mesa técnica interministerial sirvió de base para la creación de las carreras de la licenciatura en orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ) y de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB).

Oportunidades

1.- Solicitar la reapertura de la carrera de la Licenciatura en Educación, mención Orientación, en las instituciones de educación universitaria donde en un momento determinado de la historia la ofrecieron dentro de las ofertas de estudios: la Universidad Los Andes (Núcleo Táchira), la Universidad Central de Venezuela, el Instituto Pedagógico de Caracas (actual Universidad Pedagógica Experimental Libertador) y en los distintos núcleos de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR). Se tiene conocimiento que el Núcleo Barquisimeto de la UNESR apertura la carrera en el año 2014. Es necesario, solicitar a las universidades del país la apertura de programas de profesionalización en la formación de orientadores.

2.- En necesaria la presencia de la Orientación como servicio y como currículum en las instituciones educativas de los niveles y modalidades del sistema educativo venezolano.

3.- Exigir el cumplimiento de la ratio que estableció la UNESCO de 1 orientador por cada 250 estudiantes.

4.- En el ámbito gremial, es necesario el fortalecimiento de la Federación de Asociaciones Venezolanas de Orientadores, la reactivación de las asociaciones de los estados Carabobo, Táchira, entre otras y la creación de asociaciones de orientadores en los estados donde no existe como: Cojedes, Lara, Monagas, Sucre; entre otros, para que siga trabajando por el reconocimiento y defensa de la labor orientadora en los distintos ámbitos de la vida nacional.

CONCLUSIONES

Para finalizar, se ofrecen las siguientes conclusiones:

Primera: La propuesta del SNO, es un documento que vale la pena ser leído y analizado a profundidad, en cuanto a las fortalezas, debilidades, amenazas entre otras variables y categorías, con la finalidad que sirva para construir una política de orientación que permita dar respuestas a la labor orientadora y por supuesto a los retos y desafíos del contexto actual y futuro.

Segunda: Conocer la evolución histórica del origen y desarrollo de la propuesta del Sistema Nacional de Orientación, ofrece aprendizajes entre los que podemos mencionar que, cuando hay voluntad política en hacer las cosas bien, se obtienen buenos resultados. Cuando se pretende hacer políticas de orientación sin orientadores, sin respetar la disciplina, desde la ignorancia, se repite la historia de gobiernos anteriores entre los que encontramos como ---

consecuencia la resolución 12 del año 1984 que contribuyó y agudizó la crisis de la orientación en la década de los 80 y 90 del siglo XX. El gran déficit de orientadores de pregrado es producto de la misma.

Tercera: Al reconocer las fallas, las críticas, los aportes y las oportunidades que ofreció el origen y la evolución de la propuesta del SNO, nos brinda motivos para seguir trabajando por el desarrollo de la Orientación como disciplina, como profesión, como gremio, como política pública y en su *corpus* teórico.

REFERENCIAS

Moreno, A. (1982). *La orientación en Venezuela*. En Moreno A. y González, V. (2008). *La Orientación como Problema*. (pp. 51-69). Colección Convivium Minor N°4. Centro de Investigaciones Populares.

MPPEU Mesa Técnica Ministerial (2009). *Sistema Nacional de Orientación (Documento Base)*. Caracas, Venezuela.

Ragone, Doménico (2012) *Sistema Nacional de Orientación. Ponencia presentada en el I Congreso Internacional en Educación, Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Universidad Francisco de Paula Santander. San José de Cúcuta. Colombia.

Vera, George. (2011) *La Orientación como Política de Estado y el Sistema Nacional de Orientación. Un avance educativo en prevención, salud mental y progreso socio-económico venezolano (Ponencia) Jornadas Nacionales de Investigación Humanísticas y Educación*. Universidad Católica del Táchira. San Cristóbal, Venezuela.

Villa, Gabriel (2020) *Momentos de revisión para una visión compartida de la Orientación. Conferencia principal del I Congreso Virtual de Orientación. Chat de la App Whatsapp: Orientadores de Venezuela*.



TESIS Y TRABAJOS DE GRADOS

GERENCIA Y ESTILOS DE LIDERAZGO DESDE LAS MIRADAS A LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS DE GESTION PRIVADA EN VENEZUELA¹

Autora: Herminia Cristina Zambrano Hernandez²

Institución:

Instituto Internacional de Estudios Globales para el Desarrollo Humano.
España. Unión Europea.

Recibido: 28/10/2024

Correo herminiazambrano17@gmail.com

Aceptado: 12/12/2024

ORCID 0009-0002-2290-0598

RESUMEN

El propósito de la investigación fue generar un estudio de la gerencia y los estilos de liderazgos, abordados desde las miradas de las Instituciones universitarias de gestión privada en Venezuela que forman Técnicos Superiores Universitarios. Metodológicamente, fue desarrollada bajo un diseño documental, de nivel descriptivo, apoyada en la revisión de trabajos previos y la legislación aplicable; empleando como técnicas de recolección de datos, el análisis de las fuentes consultadas, introduciendo enfoques, criterios e interpretaciones de la autora. En su desarrollo, presenta cuatro temas, que inicia con aproximaciones al concepto de gerencia. La segunda temática, plantea aproximaciones sobre liderazgo y; a través de cuadros comparativos, se relacionan las características de los estilos de liderazgo basados en la autoridad y el cambio. El tercer tema aborda el marco legal, que norma tanto la educación, su ejercicio a nivel universitario y en instituciones de gestión privada. El cuarto tema, presenta una visión de gerencia y liderazgo, mirada desde las Instituciones universitarias de gestión privada, de acuerdo a la experiencia de la autora, como miembro del Consejo Directivo en estas entidades. Culmina el estudio con las reflexiones de la investigadora y listado de las referencias consultadas.

Palabras clave: Gerencia, liderazgo, gerencia universitaria en Venezuela, instituciones universitarias de gestión privada, consejo directivo en instituciones universitarias.

¹ Basado en el Trabajo final de grado, presentado en el Instituto Internacional de Estudios Globales para el Desarrollo Humano (IIEG), España (2024), para optar al título de Máster Internacional en Business Administration (MBA)

² Herminia C. Zambrano. H: Máster Internacional en Business Administration. (IIEG, España) Especialista en Gerencia Educativa (UPEL, Venezuela), Ingeniero en Sistemas, Universidad Bicentennial de Aragua (UBA) TSU en Sistemas, Convenio UBA-"Isaac Newton". Docente Universitaria. Miembro del Consejo Directivo del Instituto Universitario de Tecnología para la Informática (IUTEPI). Venezuela.



THESIS AND DEGREE WORKS

MANAGEMENT AND LEADERSHIP STYLES FROM THE PERSPECTIVES OF PRIVATE UNIVERSITY INSTITUTIONS IN VENEZUELA¹

Author: Herminia Cristina Zambrano Hernandez²

University:

Instituto Internacional de Estudios Globales para el Desarrollo Humano.
España. Unión Europea.

Received: 28/10/2024

E-Mail: herminiazambrano17@gmail.com

Accepted: 12/12/2024

ORCID 0009-0002-2290-0598

SUMMARY

The purpose of the research was to generate a study on management and leadership styles, approached from the perspective of the management of private university institutions in Venezuela that train Higher University Technicians. Methodologically, it was developed under a documentary design, at a descriptive level, supported by a review of previous works and applicable legislation; employing data collection techniques such as reading and analyzing the consulted sources, while introducing the author's approaches, criteria, and interpretations. In its development, it presents four topics, starting with an introduction to the concept of management. The second topic discusses leadership approaches, and through comparative tables, it relates the characteristics of leadership styles based on the use of authority and those based on change. The third topic addresses the legal framework that regulates both education and its practice at the university level and in private management institutions. The fourth topic presents a view of management and leadership, examined through private university institutions, according to the author's experience as a member of the Board of Directors in these entities. The study concludes with the researcher's reflections and a list of the consulted references.

Keywords: Management, leadership, university management in Venezuela, private university institutions, board of directors in university institutions.

¹ Based on the Final Degree Project presented at the International Institute of Global Studies for Human Development (IIEG), Spain (2024), to qualify for the degree of International Master in Business Administration (MBA).

² Herminia C. Zambrano. H: Máster Internacional en Business Administration. (IIEG, España) Especialista en Gerencia Educacional (UPEL, Venezuela), Ingeniero en Sistemas, Universidad Bicentenario de Aragua (UBA) TSU en Sistemas, Convenio UBA-"Isaac Newton". Docente Universitaria. Jefa Nacional de Control de Estudio y miembro del Consejo Directivo del Instituto Universitario de Tecnología para la Informática (IUTEPI). Venezuela.

INTRODUCCIÓN

La gerencia comprende un conjunto de conocimientos, habilidades, comportamiento y aptitudes que debe poseer un administrador para ser efectivo en una amplia gama de puestos gerenciales y dentro de distintos marcos organizaciones (Hellriegel y otros, 2009, p. 14); adicionalmente, está relacionada al proceso administrativo, que incluye la planeación, la organización, la dirección y el control; por ende, se vincula con los procesos sociales, la calidad, la gestión integral, las buenas prácticas, la administración de los recursos, la toma de decisiones para lograr la eficiencia y la eficacia, la generación de nuevos recursos, la inspiración hacia los demás y el arte de liderar (Pérez, 2009, en Pérez-Ortega y otros, 2017, p. 53).

El gerente, además de preparar planes y diseñar una estructura, debe liderar a su equipo de trabajo, lo que implica motivarlos con la intención de que desempeñen las tareas necesarias para alcanzar las metas de la organización (Hellriegel y otros. (Ob. Cit., p. 14). Del proceso de dirección, parte el liderazgo como “la relación de influenciar entre los líderes y seguidores que luchan por generar un verdadero cambio que reflejen los fines que comparten” (Daft, 2002, en Hellriegel y otros, 2009, p. 497).

Partiendo de la premisa que, una organización implica la existencia de un cargo directivo que además, ostenta su representación, bien sea como gerente, director, jefe, entre otros, tomando como referencia las instituciones universitarias de gestión privada en Venezuela, tienden a una gestión de liderazgo compartido, atendiendo a los acuerdos del Consejo Directivo y de los valores que representan a la razón social de la institución, situando a la figura directiva en el desempeño de un rol de *primus inter pares*, que implica el ejercicio democrático.

A tales efectos, Gray, (1982; en Martin-Moreno, 2006, p. 53), afirma que “ninguna organización educativa puede reducir sus miembros a un sistema de significado o norma de valor singular”; en el caso de las instituciones universitarias de gestión privada en Venezuela, la figura del “gerente” en el contexto de dirección, estaría representada por el Rector (en las universidades), quien a su vez, preside el Consejo Universitario; en el caso de los tecnológicos, por el Director académico, quien preside el Consejo Directivo; ahora bien, en las representaciones del Consejo, que emula la legendaria “mesa redonda” de la Edad Media, son acordadas la toma decisiones por el Consejo respectivo.

En este contexto, la presente investigación tiene como propósito generar un estudio de la gerencia y los estilos de liderazgo, que se aborda desde la mirada a la gestión gerencial de las Instituciones universitarias de gestión privada en Venezuela que forman Técnicos Superiores Universitarios. La metodología de investigación fue desarrollada bajo un diseño documental, de nivel descriptivo, apoyada en la revisión de trabajos previos y la legislación aplicable; empleando como técnicas de recolección de datos, la indagación, lectura y análisis de las fuentes consultadas, introduciendo de igual modo momentos cualitativos, desde el enfoque, criterios e interpretaciones de la autora.

Entre los factores relevantes, estudiar la dinámica de las organizaciones educativas universitaria de gestión privada, permite generar reflexiones sobre el abordaje de los procesos de gerencia y liderazgo. La importancia axiológica se ejemplifica a través de las teorías de Hoyle, (1986, en Martin-Moreno, 2006, p. 99), que establece que, la gerencia de centros educativos es un punto de intercesión entre: la teoría de la educación, la teoría de la organización, la teoría de la gestión; permitiendo en estas miradas, reconocer como se conjugan tales elementos.

Para la autora, la relevancia del estudio implica el proceso de aprendizaje desde la gestión del Consejo Directivo de las instituciones donde ha cumplido tales roles como Consejera: desde la experiencia, comparte las miradas desde sus vivencias, reflexiones y futuros aportes.

A los efectos de generar lo dispuesto en este estudio, se desarrolla el contenido atendiendo cuatro temáticas: la primera de ellas, presentar aproximaciones al concepto de gerencia, desde su definición etimológica y las que surgen a partir de la evolución de las teorías organizacionales; la segunda temática, aproximaciones al concepto y estilos de liderazgo; la tercera, el marco legal, relacionada con la educación, las instituciones universitarias y las de gestión privada en Venezuela; la cuarta temática, aborda la gerencia y los estilos de liderazgo desde las miradas de las instituciones universitarias venezolanas que forman Técnicos Superiores Universitarios; cerrando la disertación con las reflexiones de la autora y la relación de las referencias consultadas.

DESARROLLO

Tema 1. Aproximaciones al concepto de gerencia

La “Gerencia” puede ser vista desde diferentes aristas: su definición etimológica, como función y como competencia; es este ámbito, se iniciará con la definición etimológica, de la Real Academia Española; posteriormente, la evolución de la gerencia, a partir del enfoque clásico de la administración, relacionando las teorías administrativas y organizacionales y autores consultados.

Gerencia, definición etimológica

Etimológicamente, la palabra “gerencia” viene del latín *gerere*: “llevar a cabo”, más el sufijo *entis, encia*, que significa cualidades, acciones o situaciones; en este orden, la raíz latina *gerentia*, significa “cualidad de los que administran, que dirigen, o que llevan a cabo”.

Gerencia, definición de la Real Academia Española (RAE)

La RAE; presenta como definición de gerencia. 1. Cargo de gerente. 2. Gestión que le incumbe. 3. Oficina del gerente. 4. Tiempo que una persona ocupa este cargo. Por lo tanto, ofrece sus acepciones como función, competencia, espacio y tiempo; respectivamente.

La gerencia, según la evolución de las teorías organizacionales

Pittaluga (2013), considera que la gerencia como disciplina, es relativamente reciente, ubicando su origen en la segunda revolución industrial, acaecida en los inicios del Siglo XX; el prenombrado autor, caracteriza la evolución de la Administración en dos grandes eras: la primera: la Era del Desarrollo Científico-racional (1910-1970) y la segunda, la Era del desarrollo cualitativo-humanístico, que inicia a partir de 1970. Ambas son diferenciadas tomando en cuenta los desafíos que los gerentes tuvieron que afrontar, de acuerdo con el contexto y sus demandas sociohistóricas. (Hickman y Silva, 1987; citado por Pittaluga, p. 62). De la Era del Desarrollo Científico-racional, serán relacionados en esta investigación, los enfoques: Clásico, humanista y neoclásico de la administración, con una visión gerencial en cada uno de ellos y a la necesaria mención de los desafíos en las modalidades *home office* derivadas de las restricciones sanitarias que a nivel mundial ocasionó el COVID-19 a inicio de la tercera década del Siglo XXI.

Enfoque Clásico de la Administración.

Este enfoque está caracterizado por la organización racional del trabajo, iniciada en los Estados Unidos (EEUU) por el ingeniero Frederick Taylor, precursor de la “Escuela de la Administración Científica”, basada en el análisis del trabajo del operario, en el estudio de tiempos y movimientos, en la división de las tareas y en la especialización del trabajador y la eliminación del desperdicio.

En la misma década, en Francia, surge la Teoría Clásica de la Administración, en 1916, ideada por el ingeniero francés Henry Fayol. (Chiavenato, 2006, p. 58-59), del cual aportó las funciones de la administración, la división de trabajo, del cual definió seis áreas funcionales clave en las empresas, cuales son: técnica, comercial, financiera, de seguridad, contable y administrativa. Demás, propuso 14 principios que de ser aplicados, maximizaría la eficacia de las organizaciones (Chiavenato, Ob. cit.).

En esta evolución del pensamiento administrativo, la segunda década del Siglo XX trae como escenario la Primera Guerra Mundial (1914-1917), la expansión de la industria automovilística, los ferrocarriles y la telecomunicaciones; así como también el inicio de la aviación; en este contexto, en los Estados Unidos de América (en adelante, EEUU); la Escuela de la Administración Científica de Taylor sostenía como objetivo principal: “asegurar la máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de sus empleados” (Taylor, citado por Dávila, 1985, p. 77), esta “máxima productividad”; es delegada a la dirección (patrono), donde recae la labor de “desarrollar la ciencia del trabajo”, o en otros términos: “la labor de planeación del trabajo” (p. 85); siendo la planeación, la labor intelectual del proceso administrativo.

Ahora bien, de esta división del trabajo entre patronos (labor intelectual) y obreros, surge la siguiente interrogante: desde este enfoque, ¿Qué labor les corresponde a los obreros u operarios? Dávila explica qué, les correspondió realizar el trabajo manual, siguiendo las instrucciones detalladas y diarias de quienes lo planean (los patronos: jefes, directores); por lo tanto, en los obreros u operarios recaen las labores manuales. En términos de dirección, la división del trabajo taylorista propone delegar la responsabilidad de la organización del trabajo al directivo, (Pittaluga, 2013, p. 62); y a los obreros: la ejecución, el trabajo manual, “ser hacedores” de lo planificado. En este orden de ideas, al directivo, le correspondía la responsabilidad de la organización del trabajo, para esto, el uso de métodos científicos para aumentar la eficiencia y emplear controles muy estrictos, tanto a los procesos como a las personas. (Morgan, p. 90, citado por Pittaluga, 2013).

Por su parte, la teoría clásica de Fayol parte de la visión de la organización como un todo y de su estructura para garantizar eficiencias en todas las partes involucradas, tales como: divisiones, departamentos; directores o ejecutantes de los cargos. En esta visión sistémica, al acto de administrar lo subdivide en seis elementos: Prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar, constituyendo el proceso administrativo y, por ende, las funciones del administrador (Ver figura 1).

Figura 1:
Las funciones del administrador según Henry Fayol

Función administrativa	Propósitos
Prever	Evalúa el futuro y la programación de acciones en función de este
Organizar	<ul style="list-style-type: none"> - Énfasis en la estructura organizacional - Proporciona todo lo que es útil a la empresa - Se divide en organización material y social
Dirigir	<ul style="list-style-type: none"> - Lleva a la organización a funciones - Objetivo: alcanzar el máximo rendimiento de todos los empleados, según los intereses globales de la empresa - Representa la gerencia como función (*)
Coordinar	<ul style="list-style-type: none"> - Armoniza las actividades. Sincroniza acciones. - Adapta medios a los fines planteados.
Controlar	<ul style="list-style-type: none"> - Revisa y verifica si todo ocurre en conformidad con lo planificado. - Identifica fallos para corregir y evitar la recurrencia.

Fuente: Elaboración propia (2024), partiendo de Chiavenato (2006; p. 65);
 (*): Nota de la autora

Este proceso, con sus variables, es seguido en el Siglo XXI; en el cual, **la gerencia** estaría representada por el **proceso de dirección**. Cabe destacar que, para Fayol, la función administrativa no es exclusiva de los mandos de la empresa ni de sus directores; por el contrario, se distribuye proporcionalmente en los distintos niveles jerárquicos.

Enfoque humanista de la Administración.

Ante el “énfasis en las tareas” que caracterizó a la administración científica y “énfasis en la estructura” de la teoría clásica, la teoría humanista surge en contraposición

a los enfoques clásicos; desde la cual, la prioridad se centra en las personas y en los grupos sociales. Surge en EEUU, en 1930, a partir de la Teoría de las Relaciones Humanas y; esta a su vez, con el experimento de Hawthorne, el desarrollo de la psicología y en especial, de la psicología del trabajo, también llamada psicología industrial. En esta transición del clasismo al humanismo, Pittaluga (2013), refiere que el término **gerencia**, fue introducida por primera vez por Mary Parker Foller, filósofa estadounidense (p. 60); así como también la corriente psicológica en la administración, legando los postulados “toda decisión es un momento de un proceso y es importante conocer el contexto de este” (Chiavenato, 2006; p. 80). En la figura 2, se establece la comparación entre la Teoría Clásica y la Teoría de las Relaciones Humanas.

Figura 2: Comparación entre la Teoría Clásica y la Teoría de las Relaciones Humanas

Teoría Clásica	Teoría de las Relaciones Humanas
Trata a la organización como máquina	Trata a la organización como personas
Énfasis en las tareas	Énfasis en las personas
Inspirada en la ingeniería y sus procesos	Inspirada en la psicología
Centraliza la autoridad	Delega autoridad
Acentúa la división del trabajo	Propicia la cooperación
Confianza en las reglas e instrucciones	Confianza en las personas
Estudio de los tiempos y movimientos	Estudio de los grupos informales
Importancia de los períodos de descanso del operario para la recuperación de la fatiga fisiológica	Importancia del significado del puesto para las personas que lo realizan.

Fuente: Elaboración propia (2024), partiendo de Chiavenato (2006; p. 53 y 65)

En síntesis, los enfoques clásicos y humanistas presentan dos teorías opuestas que, conciliadas, permiten garantizar la productividad en las organizaciones del sector primario, secundario y terciario, el alcance de los objetivos económicos e institucionales a la par de la satisfacción y bienestar del trabajador; como agente que colabora con los procesos productivos y/o de servicios de la organización.

Enfoque neoclásico de la Administración

Posterior a la Segunda Guerra Mundial, el mundo experimentó un notable desarrollo industrial y tecnológico. En el contexto sociohistórico, la invención del motor de inyección y la proyección de la televisión cambió la percepción de las dinámicas sociales en el orbe. Pittaluga (Ob. cit.), señala que los EEUU, experimentó un crecimiento industrial sin precedentes; a la par del surgimiento de las corporaciones y empresas transnacionales, refiriendo el prenombrado autor la “gerencia por objetivos” o “administración por objetivos”. (p. 63). Igualmente, la planeación estratégica forma parte de los aportes del Enfoque Neoclásico de la Administración.

En este orden, Chiavenato (2006), refiere del enfoque neoclásico, la departamentalización como elemento fundamental en la estructuración de las organizaciones, que, a criterio de la autora, permitirá extrapolar la visión de la estructura de las instituciones universitarias en Venezuela.

La departamentalización por funciones.

Consiste en la agrupación de las actividades de acuerdo con las funciones fundamentales de la organización, siendo el criterio más utilizado para estructurar las -

actividades (Chiavenato, 2006, p.171); en la figura 3, se describe un ejemplo de la departamentalización funcional.

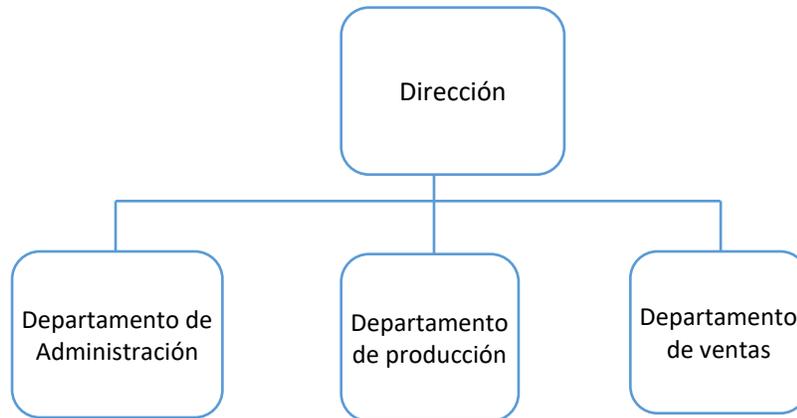


Figura 3
Modelo de departamentalización funcional
Fuente: Elaboración propia (2024), adaptado de Chiavenato (2006, p.171)

Entre las ventajas de la departamentalización funcional, es recomendada para las organizaciones que tienen productos o servicios que permanecen sin cambios a largo plazo, a la par que permite visibilizar de acuerdo con jerarquías y niveles los distintos cargos de la organización.

La Gerencia por Objetivos o Administración por Objetivos

La Administración por Objetivo (APO), propuesta por Druker (1955), es planteada como un proceso en el cual gerentes y trabajadores, identifican y negocian objetivos comunes, definiendo las áreas de responsabilidad de cada una, en términos de resulta-

dos esperados y atizando estos objetivos como guía para su actividad, proporcionando un enfoque amigable, democrático y participativo. Hace énfasis en los propósitos, finalidades y resultados.

En atención a lo anterior, Druker considera que la APO está basada en el servicio; y este servicio es atendido por “el trabajador”; motivos por el cual, “el trabajador” requiere del apoyo de la organización; que es representado por “la gerencia”; por lo tanto: trabajador y gerente, conversan y convergen la mejor manera de lograr los propósitos (objetivos); privilegiando así el “qué” y “para qué” del proceso de administrar. (Haas, 2007). Es por ello que, Druker afirma: “En una fuerza laboral exitosa, el trabajador sirve al sistema, en una fuerza laboral basada en el conocimiento o en el servicio, el sistema debe servir al trabajador” (Druker, 2002, citado por Haas, 2007, p.169).

En este modelo de gerencia, Druker hace énfasis que el presidente ejecutivo (“el gerente”, para los efectos de esta investigación) es el principal modelo de conducta, por lo tanto, tiene que vivir el objetivo, los valores y los principios de la organización. Hacer énfasis en “¿Cuál es tu aporte...?” bien sea a la organización, o a la solución en un problema, es empoderar al trabajador con su compromiso ante la entidad; de allí, su frase “Cada uno de nosotros es un presidente ejecutivo”. (Haas, ob. cit. p.260).

La planeación estratégica

Es un proceso administrativo concebido a nivel global y a largo plazo, conformado por cinco componentes, cuales son: 1) La definición de la misión y principales metas corporativas. 2) el análisis del ambiente externo de la organización, lo que genera esta-

blecer las oportunidades y amenazas. 3) el análisis del ambiente operativo interno, que identifica las fortalezas y debilidades, 4) la formulación y selección de estrategias que, fundamentadas en las fortalezas de la organización, que permitirán dirimir las debilidades 5) la implementación de las estrategias (Hill y Jones, 1996, p.8).

Esta concepción de “estrategia” dentro del campo de la administración fue considerada por Drucker (1955), Ansoff (1965) y otros autores, quienes sumaron al vocablo gerencial términos como “Identidad corporativa”; “dirección estratégica”; entre otros. Igualmente, la delimitación clara de los planes estratégicos (globales), planes tácticos (gerenciales) y planes operacionales; y la responsabilidad de cada uno de ellos de acuerdo con los niveles de la organización; ahora bien, la autora considera que la gerencia estratégica es una de las concepciones direcciona a las instituciones educativas universitarias en Venezuela, quienes delimitan su misión, visión y valores; de acuerdo a su carta filosófica.

El trabajo remoto: La gerencia en tiempo de pandemia

Se considera necesaria referir la expansión del trabajo remoto, *home office*, utilizando la tecnología virtual, que posibilitó la comercialización y servicios durante las restricciones sanitarias que a nivel mundial ocasionó el COVID-19. A tales efectos, Araujo (2023), explica que, en Venezuela, a raíz del pronunciamiento de la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo de 2020, declarando la enfermedad infecciosa por el virus SARS-CoV-2; denominada COVID-19, como una pandemia, en Venezuela, fue anunciado mediante Decreto No 4.160 de “Estado de Alarma” en todo el territorio nacional, publicada en Gaceta Oficial No 6.519, Extraordinario, de 13 de marzo de 2020.

En virtud a lo anterior, Araujo (Ob. cit.), refiere el impacto en las actividades cotidianas de la población entre ellas, la restricción de la circulación y las medidas alternativas ante la suspensión de las actividades escolares, académicas, eventos públicos y actividades laborales.

Es por ello por lo que, tanto en Venezuela, como en el resto del orbe, el teletrabajo, trabajo remoto o *home office* constituyó una alternativa para continuar con la actividad laboral y fuente de emprendimiento, que para el año 2024, en opinión de la autora, ha constituido una nueva modalidad de organización del trabajo en Venezuela.

En este orden, la autora hace referencia de la contingencia observada tanto en la institución donde labora como en los centros educativos del país, quienes, para cumplir con los calendarios académicos, adaptaron la modalidad virtual de acuerdo a los recursos en cada institución; ahora bien, esta modalidad se ha mantenido en la institución donde labora, dando la oportunidad de formar profesionales bajo la modalidad *online*, tanto a los venezolanos que viven en el exterior, como a todo aquel que no puede acceder a la modalidad presencial, generalmente por las exigencias horarias laborales. Motivos por el cual, se presenta esta alternativa de prestación de servicios y las directrices que estas prácticas laborales conllevan para que los objetivos de la organización sean cumplidos.

Tema 2. Gerencia universitaria

Al revisar aproximaciones sobre la gerencia universitaria, se revisa en la compilación de Flores *et. al.*, la definición de “Gerencia educativa” como el proceso de administración de los recursos, para alcanzar los objetivos institucionales, asumiendo por parte del gerente un rol de liderazgo, impulsando a sus equipos hacia las metas de la -

entidad, motivando, estimulando, evaluando y premiando los logros durante el proceso. (Guevara y otros, 2021, en Flores, F. y otros, p. 803).

Ahora bien, la **gerencia universitaria**, se concibe como proceso administrativo que se enfoca en la conducción de su talento humano, para que alcance los objetivos académicos, de investigación y extensión, bajo contextos de calidad, actualización, pertinencia global, social, comunitaria, adaptados al orden jurídico y los cambios de la sociedad. En este orden, Flores *et. al.* (*op. cit.*) enfatiza en su compilación, el aporte de la gerencia ante los problemas del entorno social, los desafíos centrados en la toma de decisiones, que permitan adecuaciones, emprendimientos y convenios, enfocadas en superar las limitaciones de las funciones básicas de docencia, investigación y extensión (Caira-Tovar, Lescher-Soto, Sánchez-Morles, 2021 en Flores, F. y otros, p. 803).

Aproximaciones al concepto de liderazgo

La palabra “liderazgo” se descompone en dos partes: líder, del inglés *leader*, que significa guía; “azgo”, que se refiere al conjunto de actividades propias de un rol, en este caso el rol del líder. A tales efectos, se destacan las aproximaciones de “Liderazgo” como rol, competencia y función. Siguiendo este orden, el liderazgo como “rol”, hace referencia a la persona que ha recibido el cargo de guía; como “competencia”, a la capacidad de una persona para influir, organizar y motivar a otras personas para lograr objetivos compartidos; como “función”, comprende al conjunto de habilidades directivas que permiten a quien la ejerce, a conducir y acompañar a un grupo de personas, a sacar lo mejor de sí en pro de los objetivos organizacionales.

Para efectos de esta investigación, se explorarán las diferencias entre un líder y un administrador-gerente, se examinarán las teorías de los rasgos del liderazgo y enfoques que se aplican para la motivación de los empleados y el trabajo en equipo. En este orden, se presenta:

Gerencia y liderazgo

Daft y Marcic (2005), explican que los gerentes efectivos también tienen que ser líderes, porque existen cualidades distintivas asociadas con la administración y con el liderazgo, que proporcionan diferentes puntos fuertes para la organización (p. 412). Cabe considerar al liderazgo como una facultad dinámica, que implica el uso del poder para influir sobre las personas; sin embargo, las cualidades del líder van más allá del poder que le es conferido a través de la designación de una gerencia, dirección o jefatura, estas cualidades provienen de rasgos que no están enmarcados en la organización, sino en la personalidad, tales capacidades, promueven la visión, creatividad e influencia sobre otras personas, para encaminarlas en pro de que “las cosas sucedan” y lograr que se cumplan las metas organizacionales.

En cambio, el gerente posee la fuente de poder que se genera con su posición jerárquica; el poder administrativo que proviene de su estructura organizacional. Por lo tanto, gerencia y liderazgo son conjuntos diferentes de poder; estas aproximaciones de las cualidades del líder y del gerente se presenta en la figura 4:

Figura 4:

Cualidades del Gerente y Líder

Cualidades del Gerente	Cualidades del líder
Racional	Visionaria
Consultivo	Proactivo
Persistente	Creativo
Resolución de problemas	Flexible, inspirador
Mentalidad radical	Innovador
Estructurado	Imaginativo
Autoritario	Experimental
Estabilizador	Inicia el cambio
Poder por posición	Poder personal
Mente	Alma

Fuente: Elaboración propia (2024) a partir de Daft y Marcic (2005)

Estilos de liderazgo

En este subtítulo será relacionado el liderazgo basado en el uso de la autoridad, ejemplificados en roles o personajes emblemáticos.

Estilo de liderazgo basado en autoridad.

El uso de cualquier estilo de liderazgo basado en la autoridad dependerá de la situación, Koontz y Weihrich (Ob. cit.) lo explican con el siguiente ejemplo: en una emergencia el estilo de liderazgo ideal es el autocrático, difícilmente, un jefe de bombe-

ro celebraría una reunión muy prolongada para considera la mejor forma de bajar un incendio; en otro orden, un líder guiado por la administración por objetivos podría darle rienda suelta para el desarrollo de tales propósitos, pero será autocrático a la hora de disponer una regla que estipule respuestas y límites. Es conveniente tomar en cuenta la alternancia de estos estilos en un mismo líder vinculados con la gerencia universitaria (Ver figura 5)

Figura 5:

Estilos de Liderazgo basado en el uso de la autoridad

Estilos	Características	Aproximaciones
Líder autocrático Propuesto por Kurt Lewin (1939) Alemania	<ul style="list-style-type: none"> • Exige y espera cumplimiento • Dogmático • Aprovecha su poder para dar recompensa y castigo 	<ul style="list-style-type: none"> • Roles militares • Iglesias dogmáticas • Líderes de sistemas cerrados
Líder democrático o participativo Propuesto por Kurt Lewin (1939) Alemania	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta ciertas medidas y decisiones con sus subordinados • Propicia la participación • Fomenta la sinergia 	Líderes o equipos de trabajos sinérgicos o de alto desempeño
Líder liberal o de rienda suelta (laissez-faire) Propuesto por Kurt Lewin (1939) Alemania	<ul style="list-style-type: none"> • Este tipo de líderes ofrecen muy poca orientación al grupo y otorgan total libertad a los miembros del equipo para tomar decisiones • Considera que además de consultar a sus seguidores y ponderar sus opiniones también debe hacer todo lo que pueda en apoyarlo en la realización de sus tareas 	Equipo de trabajo guiado por la administración de objetivos de Peter Druker.

Estilos de Liderazgo basado en el uso de la autoridad (Continuación)

Estilos	Características	Aproximaciones
<p>Teoría X</p> <p>Propuesto por Douglas McGregor (1960) EEUU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visión pesimista de la motivación para trabajar (solo por el ingreso) • Estilo de liderazgo autoritario • Centraliza las decisiones • Sistema de recompensa, castigo y coacción para impulsar el cumplimiento del trabajo 	<p>Estilos en las empresas bajo el enfoque Taylorista</p>
<p>Teoría Y</p> <p>Propuesto por Douglas McGregor (1960) EEUU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se centran en la creencia de que los individuos son intrínsecamente motivados • Los trabajadores están dispuestos a esforzarse y asumir responsabilidades si reciben el apoyo y el reconocimiento adecuados. • Consideran las opiniones de los trabajadores para la toma de decisiones • Considera que los trabajadores se esfuerzan al recibir el apoyo adecuado. 	<p>Estilos en las empresas que siguen los lineamientos de Edward Deming.</p>

Fuente: Elaboración propia (2024) a partir de Koontz y Wehrich (2007), Daft y Marcic (2005)

Estilo de Liderazgo basado en el cambio.

La adaptación de los estilos de liderazgo a diferentes eventualidades ha sido considerada por distintos autores haciendo énfasis en el estilo de líderes, la naturaleza del subordinado y las características de la situación. Entre estos se relacionan los enfoques situacionales o de contingencia, la teoría del camino – meta y el liderazgo transaccional y transformacional.

Figura 6:

Estilo de liderazgo basado en el cambio

Estilos	Características	Aproximaciones
<p>Líder carismático</p> <p>Propuesto por: Max Weber (1960) Alemania</p> <p>Edward Shils (1965) EEUU</p>	<p>Tiene la capacidad de inspirar y motivar a la gente para que hagan más de lo que harían en condiciones normales aun y a pesar de los obstáculos y del sacrificio personal.</p> <p>Crear un ambiente de cambio y pueden estar obsesionados por ideas visionarias que incursen a otras personas para que trabajen con gran esfuerzo</p>	<p>El papa Juan Pablo II, la Madre Teresa de Calcuta son referentes de líder carismático, según autores.</p>
<p>Líder visionario</p> <p>Propuesto por: Eduardo Burt Nanus (1992), EEUU</p>	<p>Sabe llegar a los sentimientos de los empleados y les permite ser parte de algo más grande que ellos mismos</p> <p>Pueden ver más allá de las realidades actuales y ayudar a los seguidores a creer en un futuro más brillante</p>	<p>Martin Luther King, Steve Jobs, y Nelson Mandela son ejemplos de un líder visionario, según autores administrativos.</p>
<p>Líder entrenador (Coach)</p> <p>Propuesto por Sir John Withmore (1992) Reino Unido</p>	<p>También tienen la capacidad de vincular esas habilidades con los objetivos de la empresa.</p> <p>El “<i>coach</i>” sabe cuándo hacerse a un lado y darle autonomía a la persona o líder (apoyar a los líderes en un alcance del “<i>coaching</i>”</p>	<p>Asesorías especializadas, en donde el asesor funge de coach.</p> <p>Líderes o miembros de equipos de trabajo a quien se le delega la función de entrenar</p>

Estilo de liderazgo basado en el cambio (Continuación).

Estilos	Características	Aproximaciones
<p>Líder transaccional</p> <p>Propuesto por: James MacGregor B. 1978, EEUU</p>	<p>Identifica lo que tiene que hacer los miembros de un equipo para lograr los objetivos, poner en claro los papeles y las tareas organizacionales, establecer una estructura para la organización y recompensar el desempeño.</p> <p>Estos líderes son considerados con las necesidades sociales de sus seguidores</p>	<p>El liderazgo de Sir. Winston Churchill, en su rol de primer ministro del Reino Unido, durante la Segunda Guerra Mundial, es uno de los ejemplos que citan los autores administrativos como Líder Transaccional.</p>
<p>Líder transformacional</p> <p>Propuesto por: James MacGregor Burns, 1978, EEUU.</p>	<p>Líder que se distingue por una capacidad especial para la innovación y el cambio</p> <p>Se enfoca en cualidades intangibles como la visión y los valores compartidos</p>	<p>Distintos autores coinciden que la gestión empresarial de Mark Zuckerberg proyecta el liderazgo transformacional</p>
<p>Liderazgo virtual</p> <p>Emerge del requerimiento de administrar las redes sociales como modalidad de trabajo</p>	<p>Líder que asume la responsabilidad de equilibrar la estructura con la flexibilidad del trabajo que se realiza de manera remota.</p> <p>Tienden de ser flexible, de mente abierta, centra la atención de la solución en lugar de los problemas y tienen excelente capacidad de comunicación, capacitación y formación de relaciones.</p> <p>Enfatiza que la clave del éxito como líderes se debe no a la tecnología sino a las relaciones humanas</p>	<p><i>Community manager</i></p>

Fuente: Elaboración propia (2024) a partir de Araujo (2023), Koontz y Wehrich (2007), Daft y Marcic (2005)

Tema 3. Marco legal

El marco legal presenta el piso normativo que justifica y da lógica jurídica a la investigación; en este contexto se han relacionado artículos de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley de Universidades y el Reglamento de Colegios Universitarios.

Constitución Nacional

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley.

Tomando en cuenta el pronunciamiento anterior, la Carta Magna reconoce la educación como un derecho y un deber fundamental en la sociedad y por lo tanto promueve el proceso educativo en todos sus niveles para la educación ciudadana.

Artículo 104. La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

El prenombrado artículo debe estar en concordancia con los lineamientos de cada institución educativa, sea cual sea el nivel y la administración de sus recursos; está en el deber de certificar la idoneidad académica en todos sus niveles incluyendo la elección de quienes conforman la gerencia educativa de la institución.

Artículo 106. Toda persona natural o jurídica, previa demostración de su capacidad, cuando cumpla de manera permanente con los requisitos éticos, académicos, científicos, económicos, de infraestructura y los demás que la ley establezca, puede fundar y mantener instituciones educativas privadas bajo la estricta inspección y vigilancia del Estado, previa aceptación de éste.

En concordancia con el Artículo 104, sea cual fuere el nivel educativo impartido por la institución, las instituciones privadas están en la obligación de evaluar continuamente la calidad de los procesos, las condiciones de su infraestructura y la contribución con la comunidad y su entorno.

3.2 Ley de Universidades

Artículo 18.- El Consejo Nacional de Universidades es el organismo encargado de asegurar el cumplimiento de la presente Ley por las Universidades, de coordinar las relaciones de ellas entre sí y con el resto del sistema educativo, de armonizar sus planes docentes, culturales y científicos y de planificar su desarrollo de acuerdo con las necesidades del país. Este Consejo, con sede en Caracas, tendrá un secretario Permanente y una Oficina de Planificación del Sector Universitario, vinculada al demás organismo de planificación educativa, que le servirá de asesoría técnica.

El artículo anteriormente citado, establece el órgano supervisor de las instituciones universitarias del país, que recae en el consejo nacional de universidades (CNU), como también, la función de la oficina de planificación del sector universitario (OPSU) que vincula la planificación educativa y la asesoría técnica.

3.3 Reglamento de los Colegios Universitarios y tecnológicos en Venezuela

Artículo 1: La organización y funcionamiento de los institutos y colegios universitarios se regirán por las disposiciones de este Reglamento. Los establecimientos que regula este Reglamento comprenden los institutos universitarios pedagógicos, los institutos universitarios politécnicos, los institutos universitarios de tecnología, los colegios universitarios y cualesquiera otros de nivel superior cuya creación se justifique de conformidad con el Plan de la Nación y con los programas sectoriales de educación.

El primer artículo del referido reglamento establece la organización, funcionamiento y regulación de los Colegios universitarios e instituto tecnológico de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 2: Los institutos y colegios universitarios son instituciones de educación superior, destinados a proveer recursos humanos en el campo de la ciencia, la tecnología y de los servicios que se requieran para el desarrollo del país y de la región.

El artículo 2 reconoce el propósito educativo de las instituciones universitarias y el soporte de esta.

Artículo 3: Además de los objetivos establecidos en el artículo 27 de la Ley Orgánica de Educación, los institutos y colegios universitarios estarán dirigidos a:

1. Promover a través de los estudios de nivel superior, el desarrollo de la comunidad y de la región donde se encuentran establecidos.
2. Ofrecer a sus alumnos una formación integral con un sólido basamento ético y humanístico.
3. Desarrollar en el individuo una actitud crítica ante los problemas de la sociedad contemporánea y suministrarle los instrumentos conceptuales básicos que le permitan afrontar con éxito los futuros retos profesionales que la dinámica socioeconómica les exija.
4. Dirigir programas que conduzcan a la formación de un profesional calificado dentro de los parámetros de excelencia académica, de manera tal que pueda propiciar un incremento permanente en la productividad.
5. Realizar programas de investigación, atendiendo a las necesidades y requerimientos regionales y nacionales del sistema productivo y económico del medio social.
6. Establecer nuevas orientaciones, modernos sistemas de aprendizaje y estructuras en la Educación Superior.

El artículo anterior concuerda con los propósitos de los colegios e instituciones universitarias, como entidades que potencian la educación como un derecho que, por

ende, se fundamenta en el respeto de todas las corrientes del pensamiento y en los procesos de transformación social y ciudadana, que permita la formación de profesionales clasificados que contribuyan a los procesos productivos, económicos y a los requerimientos de las necesidades nacionales, regionales y de su medio social.

Artículo 13: El Consejo Directivo es el órgano de cogobierno y la máxima autoridad de la institución y estará integrado por el director, quien lo preside, los subdirectores, los jefes de División, un representante de los profesores, un representante de los estudiantes y un representante de los egresados en el caso de existir esta asociación legalmente constituida.

Este artículo establece los lineamientos del Consejo Directivo, en cuanto su función y conformación; este artículo será tomado en cuenta en el cierre del estudio.

Artículo 14: Las decisiones del Consejo Directivo se tomarán por mayoría absoluta de votos, en caso de empate decidirá el voto del director. El reglamento interno desarrollará todo lo concerniente a las sesiones del Consejo Directivo y de su Secretaría.

El referido artículo hace mención de la toma de decisiones y del Reglamento Interno que debe establecerse en los Colegios Universitarios e Instituciones tecnológicas.

Artículo 15: Son atribuciones del Consejo Directivo:

1. Cumplir y hacer cumplir las políticas de desarrollo institucional, a través de los lineamientos fijados por el Ministerio de Educación.
2. Dictar el reglamento interno del instituto o colegio universitario.
3. Velar por la buena marcha de la institución y en caso de alteraciones tomar oportunamente las medidas pertinentes e informar al Ministerio de Educación.
4. Preparar el proyecto del plan anual de las actividades docentes, de investigación, de postgrado, de extensión y de producción y someterlas a la aprobación del Ministerio de Educación.
5. Conocer, discutir y sancionar el proyecto de presupuesto anual de la institución y someterlo a consideración del Ministerio de Educación.
6. Coordinar la integración de las actividades de docencia, investigación, extensión y producción de la institución, con los distintos sectores sociales, económicos y culturales de la región correspondiente.
7. Aprobar el plan anual de actividades de la fundación o asociación civil de la institución, con su respectivo anteproyecto de presupuesto, de conformidad con el respectivo estatuto.
8. Cumplir y hacer cumplir las leyes y reglamentos, así como todas aquellas disposiciones del Ministerio de Educación.
9. Constituir las comisiones asesoras que juzgue conveniente, para las distintas instancias del instituto o colegio universitario.

10. Designar a los jefes de División.
11. Establecer el número de alumnos de admisión anual y, los procedimientos de selección.

El artículo antes citado hace mención a la Gestión del Consejo Directivo y del Reglamento Interno que debe establecerse en los Colegios Universitarios e Instituciones tecnológicas.

Tema 4. Gerencia y Liderazgo en la Gestión Universitaria: Una mirada a las Instituciones universitarias de gestión privada.

La autora de la presente investigación, ha laborado por más de 25 años en Instituciones Universitarias y Colegios Universitarios que profesionalizan técnicos superiores universitarios; por el cual, en base a su experiencia, da fe de las generalidades de los mismos, en cuanto a los siguientes aspectos: Organigrama general, Consejo Directivo: conformación y dinámica.

4.1. Organigrama general

En su generalidad, la estructura organizacional es representada por un organigrama vertical en el cual se despliega jerárquicamente las dependencias que reportan a la dirección nacional, esto se equipara en la práctica gerencial, a la departamentalización por funciones del enfoque neoclásico, situando a los que conforman la estructura general, los niveles estratégicos, tácticos y operacionales en su justo nivel.

En este orden, la jerarquización vertical en los organigramas, socializa gráficamente los canales de comunicación y permite reconocer el alcance de la toma de decisiones y reporte de las actividades, proporcionando orden en los niveles de la organización. (Ver figura 7).

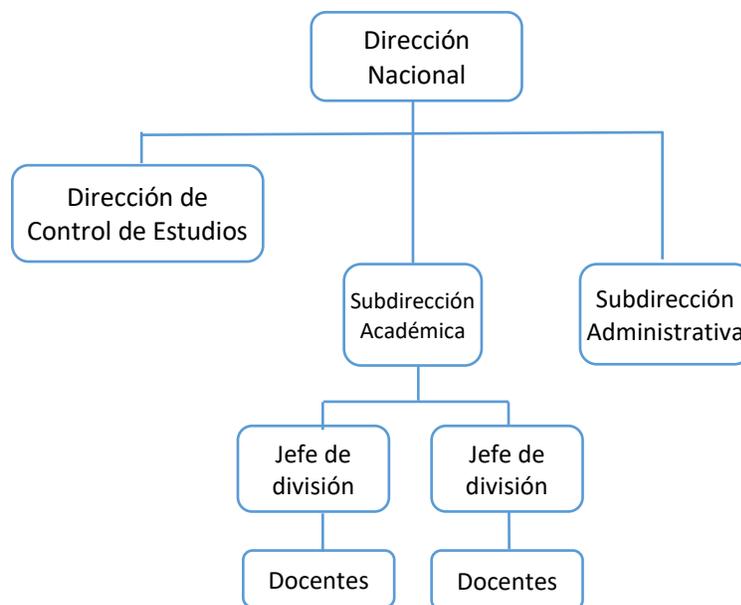


Figura 7: Ejemplo de departamentalización funcional en Institutos tecnológicos
Fuente: Elaboración propia, (2024)

Consejo Directivo

El Consejo Directivo es el órgano de máxima jerarquía en el cogobierno institucional, responsable de cumplir y hacer cumplir lineamientos, políticas y normas que sustenten la estructura académica y administrativa. Entre sus atribuciones, se relacionan las siguientes:

-

- Cumplir y hacer cumplir las políticas de desarrollo institucional, a través de los lineamientos fijados por el Ministerio del Poder Popular de la Educación Universitaria.
- Conocer, proponer, resolver, dictar y ejecutar medidas que garanticen la buena marcha de la institución.
- Dictar las normas y procedimientos que regulan la actividad académica y administrativa en sus fines sustantivos de docencia, investigación y extensión.
- Cooperar con la Dirección nacional en la integración intra e interinstitucional desde el desarrollo de actividades académicas, de investigación y procesos administrativos que hacen posible su pronunciamiento, decisión y control sobre todos los componentes que materializan la calidad educativa, la eficiencia gerencial, el desarrollo innovador del conocimiento y la articulación comprometida con el entorno.

Conformación del Consejo Directivo.

De acuerdo a la experiencia de la autora, la generalidad en la conformación del Consejo Directivo de los Institutos y Colegios Universitarios cuyos procesos educativos están centrados en la formación de técnicos superiores universitarios, son las siguientes:

- El (La) director(a) nacional, quien lo preside.
- Los representantes de:
- Subdirección académica.
 - Subdirección administrativa.
 - Dirección de Control de Estudios y Evaluación.
 - Dirección de las Extensiones y Ampliaciones (si existen).

- Direcciones de escuelas.
- Dirección de estudios generales.
- Otras direcciones, de acuerdo a la estructura organizacional
- Representante Estudiantil

Las sesiones del Consejo Directivo: Dinámica

En la experiencia de la autora, las reuniones del Consejo Directivo de las instituciones universitarias y/o colegios universitarios que gradúan TSU, son celebradas en secciones ordinarias y extraordinarias; por lo general, las secciones ordinarias son convocadas una vez al mes y las sesiones extraordinarias en los casos que lo ameriten.

Las sesiones son pautadas mediante agenda, la celebración y el cierre es reseñado mediante minuta. Tales sesiones generalmente se realizan en las fechas pautadas, el consejero que funge como secretario de Actas, notifica la fecha y solicita al resto de los miembros los puntos a tratar.

El día pautado, cada director plantea los puntos, siendo escuchadas las opiniones de los demás miembros. Las decisiones del Consejo Directivo se tomarán por mayoría absoluta de votos; en caso de empate, decidirá el voto del director(a) nacional. Al cierre de la reunión, se levanta una minuta de todos los puntos tratados, estos son pasados por correo y se transcribe en el cuaderno de actas, firmada por el quorum.

Miradas del Liderazgo en las instituciones universitarias que forman Técnicos Superiores Universitarios.

Considerando que la gestión universitaria es un conjunto de factores que permiten planificar, organizar, dirigir y supervisar la buena marcha de estas instituciones, en pro del desarrollo de la docencia, la investigación y la extensión.

Por ende, es a través del Consejo los lineamientos que conducen esta gestión, a partir de los procesos gerenciales que involucran la toma de decisiones, ejecución y control de los resultados; tomando en cuenta el marco legal, los lineamientos de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), las contingencias y la adaptación al cambio, que garanticen la continuidad de sus actividades educativas.

Ahora bien, constituyendo el liderazgo un conjunto de habilidades directivas, que permiten a quien asume el rol de líder, influir en un grupo de trabajo o de personas para que su actuación laboral estén lineadas con el logro de los objetivos institucionales; la autora, en su rol de consejera de una institución universitaria del estado Carabobo, en su rol de personal directivo; a través de la investigación sustentada y su experiencia laboral, ofrece miradas a la influencia del liderazgo en la gestión gerencial.

Estilo del liderazgo basado en la autoridad

En relación a lo anterior, al abordar el estilo del liderazgo basado en la autoridad (ver figura 5) se toma el: **liderazgo participativo**, como el estilo que prepondera en la conformación y sesiones del Consejo Directivo; esta mirada se observa en la dinámica de las reuniones de los consejeros, que a su vez, representan a las principales dependencias de la institución. La agenda participa a los consejeros sobre los puntos a tratar en cada sesión, expuesto por la persona responsable de cada punto, siendo escuchadas las

opiniones de todos en relación al mismo, estas caracterizaciones representan al liderazgo participativo, de acuerdo a lo expuesto por Koontz y Weihrich (2007), Daft y Marcic (2005), como lo describe la figura 5 de este artículo.

El liderazgo participativo fomenta la colaboración y distribuye las responsabilidades de tomar decisiones entre el equipo, pauta que se cumple en el proceso de votación de los consejeros. Aunque el Director(a) Nacional tiene la última palabra en caso de empate, en la experiencia de la autora, este recurso no ha sido recurrente, evidenciando el consenso en este proceso.

Estilo de liderazgo basado en el cambio

En la mirada al estilo de liderazgo basado en el cambio, reseñada en la figura 6 del presente estudio; se contextualiza al revisar las dinámicas socio laboral de los Consejeros, tanto del Director general y el resto de los directores: Una vez tomada las decisiones en las reuniones ordinarias del Consejo Directivo, el seguimiento es realizado en el lapso comprendido desde el día siguiente de la reunión a dos semanas de la misma. Este acuerdo se vincula con las características **del liderazgo transaccional**, por cuanto en la toma de decisiones es pautado que debe realizar cada consejero en pro de los objetivos, cuáles son las tareas institucionales, lo que implica la claridad en cuanto a organización y tiempo de cumplimiento. Sin embargo, la recompensa es motivacional, reconociendo las habilidades del líder en el cumplimiento y tiempo de entregas.

Gestión de la Gerencia y Liderazgo en procesos educativos dirigidos a través de plataformas en línea: miradas al Aula Virtual

Es de hacer notar, el papel que desempeña la Gerencia y el liderazgo en los entornos educativos gestionados a través de plataformas virtuales, posteriores a la contingencia por la pandemia mundial. De acuerdo a la experiencia y seguimiento de la autora, en algunas instituciones, las clases bajo la modalidad virtual son gestionadas por la dirección o coordinación de entornos virtuales; en otras instituciones, las planificaciones de las actividades docentes son administradas por los directores de escuelas; en otras, la autogestión de los docentes que la imparten es vital para que los lapsos se cumplan, recordando la Administración por Objetivos de Druker.

Cabe destacar, que las plataformas virtuales proporcionan a los usuarios que están en otras latitudes del orbe y/o estudiantes que laboran en los horarios destinados para las clases presenciales, una oportunidad de continuar y culminar con su proyecto de formación universitaria. También constituye un desafío de actualización tecnológica para docentes y estudiantes, en cuanto a lapsos, cumplimiento y alcance de los objetivos. La vinculación con las TIC genera que la gerencia de la educación en línea esté en supervisión permanente ante la dinámica, actualización de la tecnología e incursión de disciplinas informáticas innovadoras, como lo es la Inteligencia Artificial.

A MODO DE SÍNTESIS

La gerencia como disciplina se considera una gestión relativamente reciente, si se toma su génesis a partir de la segunda Revolución Industrial, acaecida en los inicios del Siglo XX; la línea de tiempo consultada a partir de este evento, divide la preponderancia mecanicista hasta llegar a la humanización en la visión de quienes laboran, más que un recurso, o “una herramienta más” de la gestión productiva, es representado como un talento humano, que da continuidad al proceso productivo o de servicio.

La gerencia universitaria, como proceso administrativo que es, a través de la planificación, organización, dirección y control de su talento humano, recursos materiales y financieros, conduce a sus equipos de trabajo para que alcance los objetivos institucionales, en la triada que conforma la academia, investigación y extensión; bajo criterios de calidad educativa, pertinencia al entorno organizacional, inclusión social, conciencia ecológica y ética y actualizada para afrontar los cambios de la sociedad. Las acciones de la gerencia universitaria son conducidas por el personal directivo, quienes orientan a su vez las labores de los actores involucrados (profesores, talento humano en general y estudiantes).

En el ámbito educativo universitario, los desafíos se centran en la toma de decisiones que permitan, actualizaciones, adecuaciones, emprendimientos y convenios, enfocadas en superar las limitaciones de las funciones básicas de la docencia, investigación y extensión.

En esta evolución, también cambia el concepto de liderazgo; para el Siglo XXI, la conducción del talento humano se logra a través de la motivación al logro, el trabajo en equipo, la visión compartida, la sinergia y; ante los desafíos, la resiliencia.

De las miradas a la gestión del Consejo Directivo de instituciones educativas y colegios universitarios que forman TSU, la autora visualiza los siguientes tipos de liderazgos: El liderazgo **participativo**, visto en el consenso de los equipos de trabajo para cada uno de los procesos de toma de decisiones, de escuchar y tomar en cuenta las opiniones, para tomar decisiones que favorezcan la conducción de los planteamientos y que se alcancen los objetivos planteados. Tal como fue planteado en la teoría de Kurt Lewin (Ver figura 5), el Consejo Directivo propicia la sinergia dentro de una dinámica propia de **equipos de alto desempeño**, donde las medidas son conocidas por todos los consejeros y en conjunto se toman las decisiones pertinentes.

Ahora bien, el liderazgo **transaccional**, centrado en el orden, la estructura y la planificación de acuerdo al alcance de los objetivos que se plantean. Las miradas en la gestión de los consejeros, en cada una de las dependencias que representan (Direcciones, Coordinaciones; entre otros) muestran este estilo de liderazgo, accionada en la ejecución de las decisiones tomadas en conjunto, direcciona en una misma dirección a la Institución. Cada consejero, al comunicar directamente a quienes integran su dependencia las acciones que deben ejecutar, modela el liderazgo transaccional, propuesto por James MacGregor Burns y Bernard Bass.

En otro orden de ideas, una mirada a la gerencia universitaria en procesos impartidos a través de plataformas en línea y aulas virtuales, la autora ha observado en diferentes instituciones el manejo de tales procesos; en algunas, administrados por directores, coordinadores o unidad destinadas para esta modalidad; en otras, recae la responsabilidad, por directores que gestionan ambas modalidades (presencial y virtual), contando con el apoyo de la unidad tecnológica de la institución.

Entre los desafíos de esta gestión, para directores, docentes y discentes, se destacan la adecuación de las plataformas y recursos para la interacción con el estudiante que interactúa bajo la modalidad *online*, de acuerdo al plan de estudio, compendio de saberes, cronograma del período académico, y el desafío de la sincronización horaria, horarios laborales del estudiante y del docente, interrupciones eléctricas o de conexión virtual; entre otros factores; en los casos que surjan contratiempos, procurar soluciones inmediatas en pro del cumplimiento del contenido académico dentro de los lapsos delimitados.

En síntesis, las instituciones educativas, como todas las organizaciones, requieren de la conducción de la gerencia para el logro de sus propósitos, como lo es la formación de profesionales aptos para desempeñarse con eficacia en el ejercicio de su carrera; que se preparan “en una comunidad donde profesores y estudiantes se unen para buscar la verdad y profundizar en los valores del hombre” (Artículo 1 de la Ley de Universidades). En Venezuela, las instituciones universitarias de gestión privada proveen infraestructura, tecnología y un ambiente educativo idóneo para la formación universitaria, bajo el marco regulatorio de Ley y los lineamientos de su Consejo Directivo.

Tales instituciones, a través de la **gerencia universitaria**, planifican, organizan, ejecutan y controlan los recursos materiales, tecnología, infraestructura y planta física, recursos financieros, personal docente y talento humano en general, con el propósito de formar profesionales capaces de afrontar eficazmente los requerimientos y retos del mercado laboral. Esta investigación expuso miradas a los procesos de gerencia y liderazgo de las instituciones universitarias de gestión privada, contrastando el arqueo teórico con la experiencia, seguimiento e interpretación de la autora, en su paso como docente y personal directivo de instituciones universitarias que forman TSU, permitien-

doles culminar su proyecto de vida profesional, sumado con el trabajo en equipo, visión compartida, sinergia, resiliencia y convivencia con el talento humano que lo hace posible.

LISTA DE REFERENCIAS

Ansoff, H.I. (1965). Estrategia Corporativa: Un Enfoque basado en los recursos. Editorial McGraw-Hill. Nueva York. Recuperado el 17 de julio de 2024 a partir de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24191w/r_s5_03.pdf.

Araujo Cuauro, J. C. (2023). Teletrabajo su importante impulso en el contexto de la pandemia del SARS-CoV-2: Oportunidad o alternativa de empleo. Gaceta Laboral, 28(1), 45-62. Recuperado el 17 de julio de 2024 a partir de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/40524>

Chiavenato, Idalberto (2006). Introducción a la teoría general de la administración, edición breve. Editorial McGraw-Hill. México D.F.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5453

Delgado de Smith Yamile, Colombo Leida y Rosmel O. (2003). Conduciendo la investigación. Editorial Comala. 2da edición. Caracas.

Drucker, Peter F, (1955). *The Practice of Management* Copyright ©; *Classic Drucker Collection edition published 2011, ISBN 978-0-7506-8504-7. New York* Recuperado el 17 de julio de 2024 a partir de: https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781136356223_A23840485/preview-9781136356223_A23840485.pdf

Flores F., López, M., Zulema L., y Flores, L. (2022). Gerencia educativa y visión empresarial: una mirada crítica. Revista Venezolana de Gerencia, 801-814. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.26>

Hellriegel, D; Jackson, S. y Slorum, John (2009). Administración: Un enfoque basado en competencias. Editorial *Cengage Learning*. México D.F.

Haas, Elizabeth; (2007). Enseñanzas de Peter Druker. Editorial McGraw-Hill. México D.F.

Jiménez A; Gómez, D; Rendón, J. y Peláez S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. RHS, Revista Humanismo. y Sociedad. Recuperado el 14/7/24: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/43934/Boyac%C3%A1AvilaRocio2022.pdf>

OpenAI, 2023.

Pérez-Ortega, G; Jiménez-Valdés; Romo-Morales, G (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de las instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia. Revista Entramado, Vol. 13, no. 1, p. 48-61. Recuperado el 1ro de mayo de 2024 en <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25137>

Pittaluga, Carlos (2013). Liderazgo resiliente, la innovación en entornos adversos. Editorial Galac, Caracas.

Real Academia Española (2014). Diccionario de la lengua española. Actualización web 2023. Recuperado en <https://dle.rae.es/>

Weihrich, Hanz y Koontz, Mary (2013). Elementos de Administración. Un enfoque internacional y de innovación. Octava edición Copyright © McGraw-Hill/Interamericana.





CONTRIBUCIONES

MI REGRESO AL LICEO

Autor: Amir Barrios¹

Institución:

Academia de la Lengua, Capitulo Carabobo
Venezuela.

Correo: amirbarrios24@gmail.com.

ORCID 0009-0009-8537-8953

Recibido: 29/10/2024

Aceptado: 12/12/2024

Sobre la contribución

La contribución: “**Mi regreso al liceo**”, escrito por el Ing. Amir Eduardo Barrios, constituye un relato breve, presentado por el prenombrado autor durante proceso de incorporación como Académico de La Academia de la Lengua, Capítulo Carabobo, en el año 2023. Cabe destacar, que la institución, convino por unanimidad, aprobar su juramentación como Académico Correspondiente de La Academia de la Lengua, Capítulo Carabobo, de acuerdo a la Resolución de Incorporación: Número DE-06090-T0305.M.C., de fecha 15/05/2023.

Palabras del autor

Con respecto al trabajo que estoy presentando, se trata de un relato breve de cinco cuartillas, metodológicamente ajustado a las exigencias con relación al tipo y tamaño de letra, interlineado. Con relación al contenido, es un relato de una vivencia personal de cuando regresé al liceo donde estudié mi secundaria, el reencuentro con ese pasado alegre, bullicioso y juvenil narrado desde la perspectiva del adulto que queda ensimismado, atrapado, sentado sobre un pupitre y echa a volar sus recuerdos mientras espera su turno para inscribir a su hija. Los invito a adentrarse en este relato donde encontraran descripciones de los jardines, patios y canchas y, además, las vetustas aulas, muchas de las cuales aún conservan las pisadas de aquel adolescente soñador. Con ustedes: **Mi regreso al liceo**.

¹ Amir Eduardo Barrios: Magister en Educación Abierta y a Distancia, Universidad Nacional Abierta (2022), Licenciado en Educación. Universidad Bolivariana de Venezuela. (2012). Ingeniero Mecánico. Universidad Politécnica de Madrid. U.P.M (1983). Académico Correspondiente a la Academia de la Lengua, Capítulo Carabobo (2023). Docente universitario. Escritor.



CONTRIBUTIONS

MY RETURN TO HIGH SCHOOL

Author: Amir Barrios¹

University:

Academia de la Lengua, Capitulo Carabobo
Venezuela.

E-Mail: amirbarrios24@gmail.com.

ORCID 0009-0009-8537-8953

Received: 29/10/2024

Accepted: 12/12/2024

About the contribution

“My Return to High School,” authored by Ing. Amir Eduardo Barrios, is a brief narrative that was presented by its author as part of the process for his incorporation as an Academic of the Language Academy, Carabobo Chapter, in 2023. It is noteworthy that the institution unanimously agreed to approve his oath as Corresponding Academic of the Language Academy, Carabobo Chapter, in accordance with the Incorporation Resolution: Number DE-06090-T0305. M.C., dated 15/05/2023.

Words from the Author

*“Regarding the work I am presenting, it is a brief narrative of five pages, methodologically adjusted to the requirements concerning font type and size, and line spacing. In terms of content, it is a recounting of a personal experience from when I returned to the high school where I studied during my secondary education, the reunion with that joyful, bustling, and youthful past narrated from the perspective of an adult who becomes absorbed, trapped, sitting at a desk, and lets his memories take flight while waiting for his turn to enroll his daughter. I invite you to delve into this narrative where you will find descriptions of the gardens, courtyards, and sports fields, as well as the ancient classrooms, many of which still bear the footprints of that dreaming teenager. Presenting: **My Return to High School.**”*

¹ 1. Amir Eduardo Barrios: Master's in Open and Distance Education, National Open University (2022); Bachelor's in Education, Bolivarian University of Venezuela (2012); Mechanical Engineer, Polytechnic University of Madrid (U.P.M., 1983); Corresponding Academic Member of the Language Academy, Carabobo Chapter (2023). University Professor. Writer.

MI REGRESO AL LICEO

Regresé a mi colegio donde estudié bachillerato, el Liceo Enrique Bernardo Núñez, casi dos décadas después de haber estudiado en ese hermoso refugio estudiantil. El Núñez, como coloquialmente le llamamos, está ubicado entre el sector 1 y el bloque 11 de La Isabelica, Valencia y había sido fundado en 1965 pero mudado a aquel lugar en el año 1969. Tiempo después, en 1980, fue cuando las autoridades municipales le colocaron cerca el convulsionado mercado periférico.

Era un septiembre del año 1995 y ahora yo volvía en calidad de representante. Ingresé por el portón que está en la cara este de aquel enorme rectángulo geográfico que ocupaba el Liceo. Apenas pisé suelo liceísta, miles de recuerdos surcaron mi mente, no pude evitar la tentación de acercarme a la cancha deportiva, allí aún permanecía a la derecha, un busto del insigne escritor valenciano Enrique Bernardo Núñez, muy cerca, las viejas gradas desde donde aplaudíamos a nuestros equipos de baloncesto y voleibol, crucé toda la cara norte avanzando rápido por las aceras desiertas y detrás de las canchas estaban los frondosos árboles que impedían ver para la avenida Este-Oeste, la brisa agitaba sus vastos ramajes sombríos.

Minutos después cruzo a mi izquierda y estaba, justo detrás de la cantina, el sitio donde pasé tantas horas de mi vida jugando felizmente pelotica de goma, al fondo continuaban exhibiéndose orgullosos los sombreados ficus, pinos y acacias. Lucían bellos a pesar de contrastar con sus irregulares formas y tamaños. Allí observé los asientos de concreto, en cada uno de ellos estaban las huellas acumuladas del tiempo,

algunos de ellos pintados de verde ecológico, pero, era como si el color se hubiera roto y asomara una sustancia gris al fondo.

Al llegar a la cara sur, me fui presuroso al jardín que tanto cuidaba el director en mi época y estaba incólume, ileso, intacto, sano y salvo. Había algo que lo hacía parecer que su aspecto cambió, pese a estar intacto, ahora lucía que se había vuelto distante y ajeno. Era como si el viejo director de mi época se las arregló para que no lo olvidaran.

Ni en la vida ni después de muerto. Lo malo fue que tuvo que morir algún día y hoy lo recordaba con nostalgia. Eran unos recuerdos confusos y reiterados en que volvía más de una vez sobre los mismos puntos.

Este jardín no es muy grande, yo lo recordaba de mayor tamaño. Tenía diversos tipos de flores como margaritas, claveles y tulipanes y mis preferidas, las rosas, en la esquina, al lado de una pequeña fuente, unas rosas matizadas que debía ser la reina de aquel jardín ya que la vi protegida por unas espinas muy largas. También había muchos pinos caribes y destacaba uno de copa enorme y tronco de color marrón oscuro, ubicado frente al estacionamiento como si quisiera dar la bienvenida al que llega. Las fragancias que de allí fluían con el correr de la brisa me mantuvieron absorto en mis recuerdos. Me deleitaba imaginando lo que aquel jardín había producido en la comunidad estudiantil al ser visto como un verdadero paraíso, al disfrutar de aquel deseable ambiente de forma abundante y deliciosa.

Abruptamente recuerdo que me entretuve mucho merodeando los alrededores e ingresé por la puerta sur, donde se podía leer claramente “Inscripciones en el tercer pi-

so”, a paso ligero alcanzo el segundo piso con una breve parada para observar aquellas vetustas aulas que se divisaban a un lado del amplio pasillo, continúo al tercer piso y me introduzco al aula en la cual debo sentarme a esperar mi turno para la inscripción... “pasen adelante los representantes que vienen por la inscripción”, le escucho decir a una profesora ubicada en la puerta del aula...

...y allí estaba yo, como si mis pensamientos se sacudieran en una inquieta brisa y se extendieran abiertamente hasta el horizonte, mi corazón se aceleraba emocionado y con la mirada rememorando con nostalgia aquellos infinitos momentos de mi alegre juventud: mi primer día de clases cuando mi padre me acompañó para tratar de disipar mis miedos, los partidos de baloncesto, las bombas lacrimógenas que constantemente lanzaban durante las manifestaciones estudiantiles, cuando miembros de unas organizaciones estudiantiles nos lanzaron cientos de piedras tras el triunfo del catire Jacobo en las elecciones del centro de estudiantes, cuando la profesora subdirectora me increpó fuertemente por tratar de detener las clases para irnos a una caminata deportiva... imágenes y más imágenes como película acelerada iban y venían y allí vi al director, a su hermano y sus impecables trajes, a los profesores de Educación Física, mi amigo personal el de Química, a los de Matemática y Física (mi favorita), a los de Formación Social Moral y Cívica, a los de Inglés, también vi a uno quien me odiaba y nunca supe la razón.

Vi al negro Antonio en la puerta, a las señoras de mantenimiento, a las secretarias y a una señora que atendía la cantina que nos decía que estudiáramos para que nos vayan a partir... y a la más linda de todas las profesoras, una de Biología y en ese instante al -

recordarla, también llega a mi mente aquel fatídico examen de Biología, sería oral, la docente al azar seleccionaría a “la víctima” y yo no había estudiado...

Mis ojos se cerraban con fuerza como tratando de ocultarme de lo inevitable, imploraba al creador no ser el elegido para responder, la sudoración corporal hace su aparición, escucho a lo lejos un incesante taconeo, siento como un desvanecimiento.

Un latido frío que me llega hasta los ojos, siento desazón en la barriga y sequedad en la boca y en el pecho. Por el sonido del taconeo, ya la profesora cambió de fila, no me atrevía a respirar fuerte. Me parecía que si tomaba una gran bocanada de aire llamaría mucha la atención. Me quedo un rato como aletargado y perplejo pensando que ya no había como escapar del “verdugo” cada vez más próximo. Oía los pasos acelerados de ella que se acercaba. Ya estaba llegando, pisaba apresurada y firme. Rápido y resuelto me hundo hasta los hombros, había que dejarla pasar y esperar un rato para relajarse...*tac, tac, tac*, se acerca, ya la siento muy próxima, ya está a mi lado. De pronto se detuvo. Siento el frío del pavor recorrerme todo el cuerpo. Se había parado. Se había detenido. Se detuvo un rato. Aguanto nuevamente la respiración y; de repente... ¡Nooo! ...una mano se posa suavemente sobre mi hombro, siento la boca sin saliva y abro mis ojos relampagueantes y; aterrorizado, observo a una profesora quien amablemente me dice:

- “Señor, su turno para la inscripción”.

FIN

Como reflexión final, podría asomar que la diversidad lingüística es vital para preservación de la herencia común de la humanidad. Cuando se muere un idioma, no solo perdemos una forma de comunicación sino las tradiciones e historia de una cultura, que en la mayoría de las veces pertenece a un pueblo que la transmitió de boca en boca.

En definitiva, debemos entender que el propósito de la enseñanza y el aprendizaje de nuestra lengua es el desarrollo de la competencia comunicativa de acuerdo con los procesos de comprensión y producción del lenguaje oral y escrito.

La labor desde nuestras universidades, apenas comienza y somos nosotros quienes responderemos ante nuevas generaciones por el engrandecimiento o no de nuestra lengua española.

Amir Eduardo Barrios



REVISTA DISERTACIONES / DISERTACIONES MAGAZINE

ÍNDICE ACUMULADO / CUMULATIVE INDEX

I.- Artículos / Articles

Álvarez Dávila, Marlene del Carmen (2024). La cultura organizacional como elemento de enlace para el desarrollo institucional. / *Organizational culture as a linking element for institutional development.* Vol. 01. N° 02. Edición julio – diciembre 2024, pp. 21-34.

II.- Investigaciones / Researches

Acevedo, Irwing (2023). Gerencia universitaria sustentada en las teorías de organizaciones inteligentes. / *University management supported by the theories of intelligent organizations.* Vol. 01. N° 01. Edición enero – junio 2024, 102-130.

Calzadilla, Leyna (2023). Enseñanza de la geografía mediada por las tecnologías de la información y comunicación. / *Teaching of geography mediated by information and communication technologies.* Vol. 01. N° 01. Edición enero – junio 2024, pp. 62-76.

Guerrero, Margli. (2023). La identidad cognitiva y su demarcación en la producción de textos académicos en estudiantes universitarios / *Cognitive identity and its demarcation in the production of academic texts in university students.* Vol. 01. N° 01. Edición enero – junio 2024, pp. 41-61.

Peñuela, Yenny. (2023). El enfoque cuántico para la gestión universitaria. / *The quantum approach to university management.* Vol. 01. N° 01. Edición enero – junio 2024, pp. 20-40.

Urquía, Ricardo (2024). Formación de Grupo Estable de Biodanza, para el fomento de la calidad de vida y valores culturales de adultos mayores. / *Formation of a stable Biodanza group, promoting quality of life and cultural values in older adults.* Vol. 1, N° 2. Edición julio – diciembre. pp. 35-62.

Valero, Gisela (2023). Gerencia En Salud Hospitalaria Desde Una mirada interpretativa de su praxis. / *Hospital health management from an interpretive view of its praxis*. Vol. 01. N° 01. Edición enero – junio 2024, pp. 77-101

III.- Ponencias

Ragone, Doménico (2023). Sistema Nacional de Orientación: Historia, críticas y aportes. / *National Orientation System: History, Criticisms, and Contributions*. Vol. 01. N° 02. Edición julio – diciembre 2024, pp. 63-80.

IV.- Tesis y Trabajos de Grado

Zambrano, Herminia (2024). Gerencia y estilos de liderazgo Desde las miradas a las Instituciones Universitarias de Gestión Privada en Venezuela. / *Management and leadership styles from the perspectives of private University Institutions in Venezuela*. Vol. 1, N° 02. Edición julio – diciembre 2024, pp. 81-120.

IV.- Contribuciones

Barrios, Amir (2023). Mi regreso al liceo/*My Return to High School*. Vol. 01. N° 02. Edición julio – diciembre 2024, pp. 121-127.

NORMAS ESTABLECIDAS PARA LA PUBLICACIÓN EN LA REVISTA DISERTACIONES

La revista Disertaciones científicas, humanísticas y tecnológicas, presentada por el Instituto Universitario de Tecnología para la Informática, IUTEPI, ha sido creada con el propósito de contribuir a la difusión de producción intelectual del ámbito social, de la tecnología y la informática, abierta a todos los docentes e investigadores nacionales y extranjeros que deseen participar.

Conformes a los lineamientos del Comité editorial, los manuscritos serán revisados mediante el sistema conocido como “doble ciego”, por revisores internos y externos del ámbito universitario.

Instrucciones para los autores

1. Todas las investigaciones deben ser originales e inéditas y no haber sido publicadas ni estar siendo arbitrados por otras revistas.
2. Si el trabajo que presenta es el resumen de un trabajo de grado o tesis doctoral o fue presentado en congreso o evento similar, deben suministrar los detalles correspondientes; tales como: Institución, fecha, lugar, nombre del Congreso o evento; acta de aprobación o de presentación, entre otras informaciones.
3. El trabajo debe tener una extensión mínima de 15 cuartillas y una máximo de 25, incluyendo: resumen (que no debe exceder de 250 palabras), figuras, tablas, citas y referencias consultadas; presentado en Microsoft Word, cuyos márgenes superior, inferior, derecha e izquierda serán de - 2,54 cm de cada página; letra Times New Roman, tamaño 12 e interlineado

de 2,0 líneas. Se hace la salvedad, que el Comité Editorial podrá decidir la aceptación de un trabajo que supere el límite de cuartillas.

4. El autor o los autores indicarán la sección en la que será publicado el trabajo: Trabajo de Investigación, artículo científico, ensayos, resumen de tesis o trabajo de grado, ponencias, entre otros.
5. En documento aparte, elaborado en Microsoft Word, el autor o autores deben consignar los siguientes datos: nombre y apellido, grados académicos (titulación y universidad donde se obtuvo), escalafón (en caso de ser profesor universitario), experiencia de investigación en la temática del trabajo, lugar de trabajo, número de teléfono investigación (dependiendo del país emisor); correo electrónico y número ORCID. además de una breve reseña curricular, la cual no exceda de 60 palabras, en forma digital, a los siguientes correos electrónicos: revistadisertaciones@iutepi.edu y revistadisertaciones@gmail.com
6. Se seguirán las normas de estilo, redacción, citas y bibliografía establecidas por las normas *American Psychological Association* (APA) vigentes. Las Normas APA pueden consultarse, en su totalidad, en <https://bit.ly/3jZg2d5>
7. El investigador, que presente como producto intelectual el resumen de su trabajo de grado y/o tesis doctoral; o una ponencia de su autoría, anexará copia digitalizada del acta de aprobación, o certificado de participación como ponente, respectivamente. Estas producciones intelectuales estarán exenta al proceso de revisión del Sistema de Arbitraje, será considerada por el Comité editorial y, de contar con la aprobación, será publicada en las secciones homónimas, según correspondan.
8. El autor que presente una producción intelectual examinada y distinguida por su aporte a la cultura, al acervo histórico, literario, que exalte el arte o

los valores humanos, será considerada por el Comité editorial para ser publicada como contribución, divulgando el reconocimiento conferido. Para esta consideración, el autor adjuntará con la producción intelectual, copia digitalizada del documento que avale la distinción conferida. Por su naturaleza, esta producción intelectual estará exenta al proceso de revisión del Sistema de Arbitraje.

Secciones de la revista para los productos intelectuales

9. La revista *Disertaciones Científicas, Humanísticas y Tecnológicas*, recibe investigaciones de carácter científico, ajustadas a las rigurosidades y especificidades propias de los textos académicos. El o los autores describirá la sección que corresponda a la producción intelectual remitida; entre las siguientes:

- I. **Artículos:** Son informes que, aunque se obtienen del ejercicio investigativo, dilatan un objeto de estudio a partir de una disertación teórica. No abordan el desarrollo de la investigación, sino que se concentran en mostrar los nuevos avances del conocimiento a partir de un tejido epistémico que avala tanto el nivel argumentativo del texto como el examen riguroso de una temática en estudio; la extensión mínima será de 15 páginas y un máximo de 25 páginas, incluyendo el resumen, palabras clave, *abstract* y las referencias consultadas. El esquema se compone de tres partes fundamentales:

- a) La **introducción** o ubicación preliminar del tema, presentará en esta los propósitos, relevancia y metodología aplicada.

- b) El **desarrollo**, debate o discusión teórica de los elementos que explican los resultados obtenidos y
 - c) El **cierre**, conclusiones o comentarios finales en torno al planteamiento asumido.
- II. **Ensayos:** Producción de carácter argumentativo, sistematización y análisis de resultados de investigaciones publicadas o no, que expresa una particular visión crítica y reflexiva amparada en la perspectiva personal que un autor formula en torno a un tema científico concreto. Tienen una extensión mínima de 15 páginas y máxima de 25 páginas, incluyendo las referencias consultadas, las cuales se organizan en tres momentos:
- a) **Introducción:** presentando en esta los propósitos, relevancia y metodología aplicada.
 - b) **Desarrollo:** Disertación crítica reflexiva que dilate el abordaje del asunto en cuestión, desde la particular perspectiva o experiencia personal deslindada por el autor.
 - c) **Cierre o conclusiones:** Compuesto de comentarios finales, marcos concluyentes o la precisión de aquellas ideas que motivan y sustentan el planteamiento central del discurso asumido.
- III. **Investigación:** son entendidos como reportes de un estudio científico en culminado o en desarrollo. Básicamente responden a una estructura compuesta por cinco elementos: nudo crítico o área de problematización, justificación del estudio y propósitos de la investigación, disertación teórica, descripción metodológica y finalmente, conclusiones, análisis de los hallazgos, recomendaciones o presentación preliminar de alcances consolidados o en transición; la

extensión no debe exceder a las veinticinco (25) páginas, incluyendo, aparte del contenido, el resumen, palabras clave, *abstract* y las referencias consultadas.

- IV. **Ponencias:** Entendidas como el producto de investigación original e inédita, presentada oralmente en congresos, seminarios u otro evento académico, de investigación o extensión, respaldado por instituciones universitarias o afines. El autor presentará el contenido de la ponencia, contenido del resumen, palabras clave, abstract y las referencias consultadas. Adjunto, remitirá copia digitalizada, del documento que certifique la presentación, expedido por los organizadores del evento.
- V. **Tesis y Trabajos de Grado:** Entendido como el reporte de una investigación científica culminada; será presentada con el resumen, *abstract* y esquema, de acuerdo a la metodología elegida. La extensión no debe exceder a las veinticinco (25) páginas, incluyendo las referencias consultadas. Adjunto, debe remitir copia digitalizada firmada y sellada del Acta de aprobación.
- VI. **Recensiones:** Entendida como el resultado del proceso investigativo que presenta, resume y comenta críticamente una publicación reciente o un tema científico de interés, se caracteriza por mostrar el punto de vista del autor o los autores en torno a la temática presentada. La extensión mínima de las recensiones será de 15 páginas y un máximo de 25 páginas, incluyendo el resumen, palabras claves, *abstract*; el análisis exhaustivo de la investigación reseñada (Libro, artículo científico, ponencia internacional, entre otras investigaciones) y las publicaciones científicas referenciadas.

- VII. **Contribuciones:** En esta sección, se divulgan trabajos inéditos, reconocidos por el aporte a los valores culturales; bien sea de acervo histórico, de identidad nacional o regional, literaria, entre otras distinciones. El autor o los autores, deben remitir copia digitalizada del documento institucional que valide la distinción conferida.

Presentación de los manuscritos

10. El título del manuscrito se presenta en español e inglés, la primera letra en mayúscula y las siguientes en minúsculas, en negrillas y centrado (igualmente en inglés). El mismo debe ser conciso e ilustrativo, que resuma la idea central del trabajo; menos de 12 palabras, sin acrónimos.

Ejemplo:

INFLUENCIA DE LAS PASANTÍAS EN EL PROCESO DE
FORMACIÓN DEL PROFESIONAL UNIVERSITARIO

*INFLUENCE OF INTERNSHIPS ON THE TRAINING PROCESS
OF UNIVERSITY PROFESSIONALS*

11. **Presentación del resumen:** Los manuscritos deben presentar un resumen en español y en inglés, con una extensión máxima de 250 palabras, acompañada de cinco (5) palabras clave, la primera letra de la primera palabra va en mayúscula. De acuerdo a las normas APA vigente al 2024, los términos “Palabras clave” serán escritos en minúsculas; la primera palabra será escrita en mayúsculas, el resto en minúsculas, exceptuando los nombres propios.

Ejemplo:

Palabras clave: Pasantías, formación universitaria, influencia de las pasantías, educación universitaria, extensión universitaria.

12. **La introducción** debe establecer el propósito del manuscrito y resumir la justificación para el estudio u observación. Asimismo, proporciona solo las referencias pertinentes y no incluir datos o conclusiones del trabajo que se está informando.
13. **El cuerpo del manuscrito** debe enfatizar los aspectos nuevos e importantes del estudio y las conclusiones subsiguientes. Se debe evitar la repetición en detalle de los datos u otros materiales suministrados previamente en las secciones de introducción y resultados. Debe incluir las implicaciones de sus hallazgos y sus limitaciones, incluidas sus implicaciones para investigaciones futuras.
14. **Las conclusiones** en el manuscrito deben estar relacionadas con los objetivos del estudio. Evitar frases no calificadas y conclusiones no apoyadas completamente por los datos presentados.
15. **Figuras:** Las figuras son todos aquellos tipos de gráficos que no se consideren tablas. Una figura puede ser un cuadro, fotografía, dibujo, imágenes clínicas o cualquier ilustración o representación no textual. Según el manual APA vigente en 2024, llevará su propia numeración en forma consecutiva, con números arábigos, antes de la presentación de la figura, se describe alineada a la izquierda y en negrita, el número de la figura; en la línea siguiente, en cursiva, el título descriptivo de la figura.

Como componente visual, la figura tiene un gran peso en la comunicación; se debe cuidar la calidad de la imagen, su organización y color. Sus contenidos pueden tener un tamaño de letra sin serifa (Calibri, Arial, Luci-

da Sans Unicode) que puede ir desde los 8 hasta los 14 puntos. En la parte inferior de la figura se debe escribir la palabra “Fuente”, seguida de dos puntos para indicar la fuente donde se obtuvo la información.

Ejemplo:

Fuente: Delgado de Smith, Yamile. (2019).

16. **Formato de tablas:** Las tablas son un recurso para facilitar al lector la comprensión de los datos que se van a contrastar. Se considera una tabla aquella que está compuesta por filas y columnas, que contiene información numérica o textual. Antes de presentar la tabla, se describe en negrita el número, en la línea siguiente y en cursiva, la etiqueta de la tabla.
17. **Referencias bibliográficas, referencias consultadas o lista de referencias:** En cuanto a esta relación, deben incluirse sólo las citadas por el o los autores en la producción intelectual.

Descripción del sistema de arbitraje

18. **Sistema de arbitraje:** El Comité editorial de la revista Disertaciones científicas, humanísticas y tecnológicas, ha concertado los siguientes aspectos para el arbitraje:
 - a. El Consejo editorial enviará un correo al participante, acusando recibo de la publicación.
 - b. El arbitraje de las producciones intelectuales se realizará por dos árbitros, a través del sistema “Doble ciego”; aunque eventualmente podrían recurrir a un tercer evaluador para precisar un dictamen confuso y establecer un veredicto en torno a la publicación.
 - c. El proceso de selección de los artículos a publicar se realizará de la

siguiente forma: Una vez que se recibe la producción intelectual, el comité editorial, revisa la factibilidad de publicación del documento, el apego a las normativas y si está acorde con el perfil de la Revista Disertaciones.

- d. Posteriormente, el trabajo se somete al proceso de arbitraje a través del comité científico evaluador de la edición correspondiente. Si el trabajo es rechazado o aprobado con modificaciones, se le informa al autor del veredicto en conjunto con las razones que lo sustentan, a los fines de declinar el envío o de realizar los ajustes exigidos, los cuales, son revisados en una segunda ronda de evaluación, a fin de formular un dictamen en relación a la publicación del trabajo.
- e. Aprobada la publicación, el trabajo se somete a una revisión de estilo y de antiplagio por parte de los correctores, a una verificación por parte de los correctores de lengua extranjera del uso que se está haciendo de la segunda lengua, que; en el caso de la revista Disertaciones, es el idioma inglés. Finalmente, una evaluación de los ajustes necesarios para la diagramación y edición definitiva del documento.
- f. En ningún caso se publicarán trabajos que no posean evaluación favorable como resultado del proceso del arbitraje doble ciego.
- g. El veredicto del árbitro o revisor debe coincidir con algunos de los criterios siguientes:
 - a) Publicar
 - b) Corregir y reenviar
 - c) No publicar
- h. Cuando corresponda al literal “(b): Corregir antes de publicar”; el Comité editorial recibirá los informes de los árbitros y elaborará el definitivo que se hará llegar al autor, quien tendrá diez (10) días hábiles a partir de la fecha de la notificación para entregar la versión corregida.

Estas serán reenviadas a los árbitros, para su correspondiente revisión y veredicto.

19. Los veredictos de los árbitros o revisores son inapelables.

Excepciones al sistema de arbitraje

20. **Excepciones:** Quedan exentos al sistema de arbitraje “doble ciego”: resúmenes de trabajos de grado aprobados, resúmenes de tesis doctorales aprobadas, ponencias realizadas en congresos o eventos afines, no publicadas, y la producción intelectual distinguidas por su aporte cultural o humanístico; en estos casos, los autores remitirán la producción intelectual con el acta de aprobación (en el caso de los trabajos de grados o tesis), certificado de participación, (en el caso de las ponencias) y documento que avale la distinción conferida (en el caso de las contribuciones por méritos). En estos casos, la revisión y aprobación será conferida por el Consejo Editorial. De ser aprobado, será publicada en la sección de “Tesis y Trabajos de Grado”, “Ponencias”, “Contribuciones”, según corresponda.

La oficina sede de la revista Disertaciones científicas, humanísticas y tecnológicas se encuentra ubicada en la Zona industrial y comercial La Isabelica, C.C. Save; galpón Nro. 8, municipio Valencia, estado Carabobo, Venezuela. Apartado postal 2001. Teléfono: +58 (241) 8339564. Correos electrónicos: revistadisertaciones@iutepi.edu, revistadisertaciones@gmail.com

ESTABLISHED GUIDELINES FOR PUBLICATION IN THE MAGAZINE

"DISERTACIONES CIENTÍFICAS, HUMANISTAS Y TECNOLÓGICAS"

The magazine Disertaciones científicas, humanísticas y tecnológicas, presented by the Instituto Universitario de Tecnología para la Informática (IUTEPI), has been created to contribute to the dissemination of intellectual production in the social, technological, and information fields, open to all national and foreign educators and researchers who wish to participate.

In accordance with the guidelines of the Editorial Committee, manuscripts will be reviewed through the "double-blind" system by internal and external reviewers from the academic field.

Instructions for authors

- 1. All submissions must be original and unpublished, and not under review by other magazines.*
- 2. If the submission is a summary of a degree thesis or doctoral thesis, or was presented at a conference or similar event, the corresponding details must be provided, such as: Institution, date, location, name of the conference or event, among others.*
- 3. The manuscript must have a minimum length of 15 pages and a maximum of 25 pages, including: abstract (not exceeding 250 words), figures, tables, citations, and references; submitted in Microsoft Word, with margins of 2.54 cm on all sides; Times New Roman font, size 12, and line spacing of 2.0. The Editorial Committee reserves the right to accept a submission that exceeds the page limit.*

4. *The author(s) must indicate the section in which the work will be published: Research Work, articles, or essays.*
5. *In a separate document prepared in Microsoft Word, the author(s) must provide the following information: name and surname, academic degrees (title and university where obtained), rank (if a university professor), research experience in the subject of the work, workplace, contact phone number (depending on the issuing country), email address, and ORCID number, along with a brief curriculum summary not exceeding 60 words. In digital form, to the following email addresses: revistadisertaciones@iutepi.edu and revistadisertaciones@gmail.com*
6. *The style, writing, citations, and bibliography must follow the current American Psychological Association (APA) guidelines. The full APA guidelines can be consulted at <https://bit.ly/3jZq2d5>*
7. *The researcher, who presents as an intellectual product the summary of their approved degree thesis and/or doctoral thesis, will attach a digitized copy of the approval record. This intellectual production will be exempt from the review process of the Arbitration System, will be considered by the Editorial Committee, and, if approved, will be published in the section of 'Degree Work and Doctoral Theses.'*
8. *The researcher presenting an intellectual product as a presentation made at an academic conference or similar event, not published elsewhere, must attach a digitized copy of the participation certificate of participation or document. This intellectual production will be exempt from the peer review process and will be considered by the Editorial Committee; if approved, it will be published in the "Contributions" section.*

Sections of the Magazine for Intellectual Products

9. The magazine *Disertaciones* accepts scientific contributions that adhere to the rigor and specificity of academic texts. Intellectual products can be categorized into the following sections:
- I. **Research Works:** These are understood as reports of completed or ongoing scientific research. They generally follow a structure composed of five elements: critical knot or problematization area, justification of the study and research purposes, theoretical dissertation, methodological description, and finally, conclusions, analysis of findings, recommendations, or preliminary presentation of consolidated or transitional scopes. The length should not exceed twenty-five (25) pages, including references.
 - II. **Articles:** These are reports that, although derived from research activities, expand on a subject based on a theoretical dissertation. They do not address the research development but focus on showcasing new advances in knowledge through an epistemic framework that supports both the argumentative level of the text and the rigorous examination of a subject under study. The minimum length will be 15 pages and a maximum of 25 pages, including references. Their structure consists of three fundamental parts:
 - a) **Introduction:** This will present the purposes, relevance, and applied methodology.
 - b) **Development:** The theoretical debate or discussion of the elements explaining the results obtained.
 - c) **Closure:** Conclusions or final comments regarding the proposed approach.

III. **Research:** *These are understood as reports of a completed or ongoing scientific study. They essentially respond to a structure composed of five elements: critical knot or area of problematization, justification of the study and research purposes, theoretical dissertation, methodological description, and finally, conclusions, analysis of findings, recommendations, or preliminary presentation of consolidated or transitional scopes; the length should not exceed twenty-five (25) pages, including, in addition to the content, the summary, keywords, abstract, and consulted references, organized into three moments:*

a) **Introduction:** *Presenting the purposes, relevance, and applied methodology.*

b) **Development:** *A critical reflective dissertation that expands on the issue at hand from the author's particular perspective or experience.*

c) **Closure or Conclusions:** *Comprising final comments, concluding frameworks, or precision of those ideas that motivate and support the central argument of the discourse.*

IV. **Papers:** *Understood as the product of original and unpublished research, presented orally at conferences, seminars, or other academic, research, or extension events, supported by universities or similar institutions. The author will present the content of the presentation, including the summary, keywords, abstract, and the consulted references. Attached, a digitized copy of the document certifying the presentation, issued by the event organizers, will be sent.*

V. **Theses and Degree Works:** *Understood as the report of completed scientific research; it will be presented with the summary, abstract, and outline,*

according to the chosen methodology. The length should not exceed twenty-five (25) pages, including the consulted references. Additionally, a signed and sealed digitized copy of the approval record must be submitted.

*VI. **Reviews:** Understood as the result of the investigative process that presents, summarizes, and critically comments on a recent publication or a scientific topic of interest, it is characterized by showing the viewpoint of the author or authors regarding the presented theme. The minimum length of the reviews will be 15 pages and a maximum of 25 pages, including the summary, keywords, abstract; the thorough analysis of the reviewed research (book, scientific article, international paper, among other studies), and the referenced scientific publications.*

*VII. **Contributions:** In this section, unpublished works are disclosed, recognized for contributing cultural values; whether from historical heritage, national or regional identity, literature, among other distinctions. The author or authors must submit a digitized copy of the institutional document that validates the distinction granted.*

It is emphasized that it is the responsibility of the author(s) to indicate which section their work belongs to.

Presentation of the manuscripts

10. The title of the manuscript must be presented in both Spanish and English, with the first letter capitalized and the rest in lowercase, bolded, and centered (similarly in English). It should be concise and illustrative, summarizing the central idea of the work, not exceeding 12 words, without acronyms.

For example:

INFLUENCIA DE LAS PASANTÍAS EN EL PROCESO DE
FORMACIÓN DEL PROFESIONAL UNIVERSITARIO

INFLUENCE OF INTERNSHIPS ON THE TRAINING
PROCESS OF UNIVERSITY PROFESSIONALS

11. *Presentation of the summary: Manuscripts must include an abstract in both Spanish and English, with a maximum length of 250 words, accompanied by five (5) keywords, each separated by a comma and in lowercase, except for proper nouns. The first letter of the first keyword should be capitalized.*

For example:

Keywords: *Internships, university education, influence of internships, university education, university extension.*

12. **The introduction** *must establish the purpose of the manuscript and summarize the justification for the study or observation. It should provide only relevant references and not include data or conclusions from the work being reported.*

13. **The body of the manuscript** *must emphasize the new and important aspects of the study and the subsequent conclusions. Repetition of previously provided data or materials in the introduction and results sections should be avoided. It must include the implications of the findings and their limitations, including implications for future research, relating observations to other relevant studies.*

14. **The conclusions** *in the manuscript must be related to the study's objectives. Avoid unqualified phrases and conclusions not fully supported by the presented data.*

15. **Figures:** Figures are all types of graphics that are not considered tables. A figure can be a chart, photograph, drawing, clinical images, or any non-textual illustration or representation. According to APA format (2024), it will have its own consecutive numbering in Arabic numerals; before presenting the figure, the figure number is described in bold, aligned to the left; on the next line, in italics, the descriptive title of the figure.

As a visual component, the figure carries significant weight in communication; the quality of the image, its organization, and color must be ensured. The content can have a font size without serifs (Calibri, Arial, Lucida Sans Unicode) ranging from 8 to 14 points. At the bottom of the figure, the word "Source" should be written, followed by a colon to indicate the source of the information.

For example:

Source: Delgado de Smith, Yamile (2019).

16. **Table Format:** Tables are a resource to facilitate the reader's understanding of the data being contrasted. A table is considered one composed of rows and columns containing numerical or textual information. Before presenting the table, the number is described in bold, and on the next line, the label of the table is in italics.

17. **Regarding references, references consulted or reference list:** the author must include only those cited in the intellectual production.

Description of the Peer Review System

18. **Peer Review System:** The Editorial Committee of the magazine *Disertaciones* has established the following aspects for the peer review process:

a. The editorial board will send an email to the participant acknowledging

receipt of the submission.

- b. The arbitration of intellectual productions will be conducted by two arbitrators using the " Double-blind" system; although they may eventually enlist a third evaluator to clarify a confusing ruling and reach a verdict regarding publication.*
- c. The selection process for articles to be published will be as follows: Once the intellectual production is received, the editorial committee reviews the feasibility of publication, adherence to the guidelines, and alignment with the profile of the magazine *Disertaciones*.*
- d. Subsequently, the work is submitted to the peer review process through the scientific evaluation committee of the corresponding edition. If the work is rejected or approved with modifications, the author will be informed of the verdict along with the reasons supporting it, in order to decline the submission or make the required adjustments, which will be reviewed in a second round of evaluation to formulate a judgment regarding the publication of the work.*
- e. Once approved for publication, the work undergoes a style and plagiarism review by the editors, verification by translators of the use of the second language, in this case, English; and finally, an evaluation of the necessary adjustments for the final layout and editing of the document. It is evident that although the scientific productions to be published are selected by the editorial committee, the selection is always made in accordance with the consideration and judgment of the reviewers.*

- f. *Under no circumstances will works that do not have a favorable evaluation as a result of the double-blind peer review process be published.*
- g. *The verdict of the reviewers is final and must coincide with one of the following criteria:*
 - a) *Publish* b) *Correct and resend* c) *Do not publish*
- h. *When applicable to the item "(b): Correct before publishing"; the Editorial Committee will receive the reviewers' reports and prepare the final version, which will be sent to the author. The author will then have ten (10) business days from the date of notification to submit the corrected version. This corrected version will be sent back to the reviewers for their assessment and final verdict.*

19. *The verdicts made by the reviewers are final.*

Exceptions to the Peer Review System

20. ***Exceptions:*** *The following are exempt from the peer review system: summaries of approved degree theses, summaries of approved doctoral theses, presentations made at conferences or similar events, not published elsewhere; authors will submit the research with the approval certificate (in the case of degree or thesis works), posters or programs (in the case of presentations), and they will be considered as contributions, subject to the approval of the Editorial Committee.*

The headquarters of the magazine Disertaciones is located in the La Isabelica industrial and commercial zone, C.C. Save; warehouse No. 8, Valencia municipality, Carabobo state, Venezuela. Postal box 2001. Emails: revistadisertaciones@iutepi.edu, revistadisertaciones@gmail.com.

La presente revista digital, fue elaborada por su Comité editorial, con el apoyo de colaboradores; bajo el auspicio del

**© Instituto Universitario de Tecnología
para la Informática**

Edición digital N.º 2- Volumen 1, 2024;
editada en la República Bolivariana de
Venezuela.



Disertaciones

Científicas, Humanísticas y Tecnológicas

2024

