



Fondo
Editorial
UBA

InvestUBA

REVISTA ARBITRADA DE LA
DIRECCIÓN DE POSTGRADO.
PROGRAMAS DE GERENCIA,
INGENIERÍA Y FINANZAS

DIEP

Decanato de Investigación,
Extensión y Postgrado.

ISSN: 2739-0500
DL: AR2021000099
investuba@uba.edu.ve
<https://revistasuba.com/>



AUTORIDADES

Dr. Basilio Sánchez
Presidente

Dr. Gustavo Sánchez
Rector

Dra. Mirian Regalado
Vicerrectora Académica

Dra. Zeyda Padilla
Vicerrectora Administrativa

Dra. Edilia Papa
Secretaria

DECANATO DE INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y POSTGRADO

Abog. Wilmer Galíndez
Decano

Abog. María Ramírez, MSc.
Directora Postgrado

Dra. Maite Marrero
Directora de Investigación

Dra. Yesenia Centeno
Coordinadora del Fondo Editorial

2

© UNIVERSIDAD BICENTENARIA DE ARAGUA

San Joaquín de Turmero, Venezuela

Depósito Legal: AR2021000099

ISSN: 2739-0500



Reservados todos los derechos conforme a la Ley

Fecha de Aceptación: abril, 2024

Fecha de Publicación: junio, 2024

Se permite la reproducción total o parcial de los trabajos publicados, siempre que se indique expresamente la fuente.

Correo: investuba@uba.edu.ve Sitio: <https://revistasuba.com>

3

Comité Editorial

Dr. Germán López (USC, Colombia)
Dr. Joaquín Vásquez (UABC, México)
Dr. Yordis Salcedo (UCV, Venezuela)
Dra. Luisa Aida García (UNESR, Venezuela)
Dra. Gabriela Barreto (UBA, Venezuela)
Dra. Adriana Miranda (UBA, Venezuela)

Dirección

Dr. José Cordero

Editora

Dra. Cristina Rojas



Diseño de Portada: Vicerrectorado de Comunicación e Información

Edición Electrónica: TSU Luz Graterol

INDICE

	pp.
EDITORIAL	<u>5</u>
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, HERRAMIENTA EN EL EJERCICIO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS. UN DESAFÍO TRANSCENDENTAL EN LA DIRECCIÓN PÚBLICA <i>José J. García-Gómez</i>	<u>6</u>
PERSPECTIVAS PARA LA FORMACIÓN EN EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL <i>Johnny R. Bracho Y.</i>	20
ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO APLICADA A LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA DIVISIÓN DE CRIMINALÍSTICA <i>Aponte Isbeth</i>	32
INAMOVILIDAD LABORAL COMO POLITICA DE ESTADO <i>Daniela Palacios</i>	47
REALIDAD DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN MASIVOS EN EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD <i>Alberto J. Farfán Geilyn Requena</i>	61
CUADRO DE MANDO INTEGRAL. COMO MODELO DE GERENCIA (CASO ELECTROAUTO) <i>Maria Yolanda Ávila Graterol</i>	73
REUBICACIÓN LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS POLICIALES CON DISCAPACIDAD DE ORIGEN OCUPACIONAL <i>Nohelia Yaneth Alfonzo Villegas; Freddy Argenis Liebano Zapata</i>	92

EDITORIAL

Estimados todos, le damos la bienvenida a este nuevo número de nuestra revista, donde se podrán conocer investigaciones tal como refleja el espíritu temático, enmarcadas en las ciencias administrativas. Con estudios enmarcados en los procesos gerenciales de las finanzas, aplicación de normativas legales internacionales, como la planeación de ventas desde el sistema de gestión institucional. Uno de los procesos administrativos que se destaca es, en el manejo del capital humano, desde el departamento de recursos humanos.

En el caso de las temáticas de ingeniería, se presentan estudios desde la elaboración de aplicaciones y sitios web, que conlleven a la automatización de los espacios de atención, gestión, procesos y sistema compra/ventas de las organizaciones. Para ello, se presentan varias propuestas de investigación aplicada desde el emprendimiento autónomo de competencias digitales, como de acompañamiento especializado, para el desarrollo de las ideas desde la concepción de la era digital.

Equipo Editorial

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, HERRAMIENTA EN EL EJERCICIO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS. UN DESAFÍO TRANSCENDENTAL EN LA DIRECCIÓN PÚBLICA

Enviado: diciembre 2023 • Aprobado: marzo 2024 • Publicado: junio 2024

José J. García-Gómez¹

Resumen

La gerencia pública, amerita procesos administrativos que impacten en la optimización de sus buenas prácticas. Este artículo, obedece a un trabajo que se llevó a cabo en el cuerpo de investigaciones penales y criminalística, del estado Bolívar, con la finalidad de facilitar herramientas educativas para afianzar el fortalecimiento ético y moral que dan respuestas a la causa fundamental de los funcionarios públicos y por ende la institucionalidad. La metodología utilizada fue documental y de campo; para ello, se requirió de la selección de bibliografías relacionadas con el tema, de igual forma, se procesaron y analizaron las informaciones obtenidas, para llegar a la discusión de los resultados, conclusiones y determinaciones. La intención favoreció la gestión pública de manera positiva en pro de la excelencia laboral, abierta a las mejoras continuas; con un enfoque emergente e integrador en la producción de los conocimientos transdisciplinarios y complementarios, con el objetivo de aportar nuevas ideas integradoras, para enriquecer positivamente en el accionar del personal acorde con las exigencias sociales; que además, les permitirían ir sustituyendo los paradigmas tradicionales o simples, que no han dado resultados trascendentales a favor de los seres humanos.

Palabras Clave: Optimización, Educación, Transdisciplinariedad.

Performance evaluation, a tool that optimizes the performance of public officials, a transcendent challenge in public management

Abstract

Public management deserves administrative processes that impact the optimization of its good practices. This article is due to a work that was carried out in the criminal and criminology investigation body of the Bolívar state, with the purpose of providing educational tools to strengthen the ethical and moral strengthening that provide answers to the fundamental cause of public officials and therefore the institutionality. The methodology used was documentary and field; For this, the selection of bibliographies related to the topic was required, in the same way, the information obtained was processed and analyzed, to reach the discussion of the results, conclusions and determinations. The intention favored public management in a positive way in favor of labor excellence, open to continuous improvements; with an emerging and integrative approach in the production of transdisciplinary and complementary knowledge, with the aim of providing new integrative ideas, to positively enrich the actions of personnel in accordance with social demands; which would also allow them to replace traditional or simple paradigms, which have not borne transcendental results in favor of human beings.

Keywords: Optimization, Education, Transdisciplinarity

¹ Magister en Gerencia, Mención Operaciones y Producción. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez UNESR Ciudad Bolívar, Venezuela. josejgarcia57@gmail.com <https://orcid.org/0009-0002-7430-8166>

Introducción

El artículo se sumerge en elementos que facilitan la formación del talento humano, el cual es el capital más importante de cualquier institución, llámese pública o privada, alineándose con los cambios que demanda la sociedad actual en lo referente a la prestación de servicios públicos, donde se requiere la implementación de herramientas idóneas como alternativas de solución dirigidas a los funcionarios que conforman la población de estas administraciones, determinando la satisfacción y motivación del personal que la conforman y público en general, teniendo incidencia en una mayor y efectiva productividad de la organización y su personal.

Se pretende, generar alternativas de solución o herramientas para la evaluación del desempeño de dichos funcionarios, con el objetivo de efectuar los cambios para la optimización del servicio prestado.

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre empleo a otros, el trabajo pasó a ser evaluado. A partir de la humanización de la teoría de la administración y con el surgimiento de la Escuela de las Relaciones Humanas, se comenzaron a medir la potencialidad del individuo para que este fuese más eficiente y productivo. Para llevar a efecto, nace la administración de recursos humanos con el fin de cumplir con el objetivo sobre la evaluación de desempeño, el cual no es un fin en sí mismo, sino un instrumento, una herramienta para mejorar los resultados del manejo del talento humano en una organización y contribuyen a la determinación del salario, la promoción, mejoramiento continuo, establecimiento de planes de capacitación y desarrollo, para la investigación y acciones del personal tales como traslados, suspensiones y hasta despidos, etc.

Bajo esa premisa la evaluación de desempeño, constituye un instrumento altamente productivo en la organización, porque contribuyen con efectividad a favor de los resultados claves para el éxito. El procedimiento para evaluar el talento humano se denomina comúnmente Evolución de Desempeño, se elabora generalmente a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones relacionadas con los empleados y su desempeño en el cargo. Es por ello, que este es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial desarrollo.

Harper y Lynch (2001) mencionan que la evaluación de desempeño es una técnica o procedimiento que tiende a apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza sobre la base del trabajo desarrollado, objetivos fijados, las responsabilidades asumidas y las características personales, todo ello con vista a la planificación y proyección de acciones futuras con la visión de un mayor desarrollo del individuo, del grupo y la organización. También plantean que la evaluación de desempeño debe fomentar la comunicación vertical y horizontal en el seno de la organización. Nunca debería ser vista como un examen o valoración unidireccional y personal que suponga un elemento de control o juicio o juicio sobre la persona.

Koontz O'Donnell (2000) propone una serie de características que debe poseer cualquier sistema de evaluación: Es un procedimiento continuo, sistemático y orgánico que afecta a toda la organización, Procedimiento de expresión de juicios que pretende analizar y cuantificar el valor que cada individuo tiene para la organización, Tiene una óptica histórica y prospectiva, Su finalidad es la integración. De acuerdo al criterio expresado, el proceso posee características propias, reflejando los atributos del mismo. Se destaca en sus características que se desarrolla en forma objetiva, en cuanto como ha cumplido el empleado las funciones en cada una de las etapas, las responsabilidades y funciones del puesto de trabajo, contribuyendo a satisfacer las necesidades de la organización, instalación e individualidades. Constituye la mejor forma de lograr un aumento de la productividad, calidad, desempeño y rendimiento del trabajador.

Al respecto Chiavenato (2000), la importancia de la evaluación de desempeño, es que nos permite determinar de forma objetiva, como a cumplido el evaluado los objetivos establecidos, las responsabilidades y funciones del puesto de trabajo, contribuyendo a satisfacer las necesidades de la entidad, instalación e individualidades y otros, indicará si la selección y el entrenamiento han sido adecuados mediante las actividades de las personas en sus tareas, para que en caso de tomar medidas respectivas. Sirve de control y se utiliza estímulos del personal, detectar los mejores elementos y recompensarlos, jugando esta detección un papel vital en el desarrollo y crecimiento de la organización, identificar las debilidades en personas de poca eficiencia para su fortalecimiento.

En esa dirección Sikula (2001), existen razones por las cuales debe evaluarse al trabajador, con el fin de beneficiarlo para una mayor productividad en la organización. Se pueden destacar diferentes finalidades dentro de la evaluación de desempeño:

- Evaluar el rendimiento y comportamiento de los empleados.
- Evaluación integral del potencial humano.
- Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización,
- Implantación de sistema que motive a los empleados a incrementar su rendimiento.
- Establecer objetivos individuales, que el evaluado debe alcanzar en un lapso de tiempo que media entre dos evaluaciones, al tiempo que revisa el grado de cumplimiento de los objetivos anteriores.
- Actualizaciones de las descripciones de puesto.
- Otros.

Chivenato (2000), los objetivos de la evaluación es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado se desempeña en su cargo. Los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables, se entiende que el sistema califica únicamente elementos de importancia vital para obtener éxito en el puesto analizado. Un sistema estandarizado para toda la organización es muy útil, porque permite prácticas iguales y comparables. Existen elementos comunes a todos los enfoques sobre evaluación de desempeño.

Arias (2000), señala que las condiciones para la evaluación de desempeño son las siguientes:

- **Objetividad:** Un criterio de desempeño debería ser independiente de los gustos, prejuicios, intereses y preferencias del que juzga; es muy fácil en unos puestos, mientras que en otros es extremadamente difícil. Se debe buscar la máxima objetividad.
- **Validez:** Se debe retratar lo más fielmente posible la efectividad o ineffectividad de la persona juzgada. Es posible tener medidas objetivas que no sean válidas. Por ejemplo: se puede contar el número de vasos de agua que toma un ejecutivo al

dia, con lo cual tenemos una medida objetiva, pero no indica la eficacia del ejecutivo al tomar decisiones.

- **Confiabilidad:** Las medidas de eficiencias deben ser consistentes, dar resultados cada vez que se tomen, siempre que las condiciones de trabajo de las personas permanezcan constantes, Ejemplo: de nada sirve un criterio que calificara de excelente hoy a un determinado trabajador y mañana como pésimo.

Existen una diversidad de métodos para evaluar el desempeño humano, entre los métodos tradicionales más utilizados de evaluación de desempeño tenemos: escala gráficas, selección forzada, investigación de campo, incidentes críticos y lista de verificación.

En ese sentido Dessler (2000), sostiene que los métodos modernos de evaluación de desempeño que están emergiendo en la actualidad se han caracterizados por: La autoevaluación y autodirección de las personas, mayor participación del empleado en su propia planeación del desarrollo personal, concentrado en el futuro y mejoramiento continuo del desempeño, La evaluación de desempeño ha sido marcada por dos factores importantes, el primero de los cuales es la sustitución de la estructura funcional y departamentalizada de la organización, por procesos y equipos, los cuales modifica profundamente los esquemas de indicadores y mediciones dentro de ella, El segundo factor es la participación de los trabajadores en los resultados de las organizaciones, el cual requiere un sistema de medición y de indicadores que permita negociaciones francas y objetivas entre él y su personal.

Werther WB (2000), señala que en la actualidad la evaluación participativa por objetivos es democrática, participativa, envolvente y motivadora. Comprende seis etapas:

- Formulación de objetivos consensuales.
- Compromiso personal frente a la consecución de los objetivos conjuntamente establecidos.
- Negociación con el gerente sobre la asignación de recursos y los medios necesarios para el logro de los objetivos.
- Desempeño, es el comportamiento del evaluado para la consecución de los objetivos establecidos.

- Seguimiento constante de los resultados y la comparación con los objetivos formulados (costo/ beneficios).
- Retroalimentación intensiva y evaluación continua.

La evaluación de desempeño prevé siete recomendaciones para su aplicación:

- La evaluación debe ser constante, debe montarse sobre la base de la retroalimentación diaria.
- La evaluación es y debe ser, una tarea que requiere tiempo, para retroalimentar cada evaluación, tiempo de preparación para la evaluación, tiempo dedicado a reuniones de evaluación conjunta y tiempo de trabajo en grupo para consultar y conversar con el evaluado.
- Las categorías de evaluación deben ser pocas (superior, satisfactorio, insatisfactorio).
- Reducir la complejidad de los procedimientos y los formularios de evaluación formal: Se sugiere un contrato escrito entre el superior y el subordinado, que contenga los objetivos específicos semestrales o anuales, los objetivos de promoción y desarrollo de carrera, los objetivos de mejoramiento personal en áreas deficientes y los objetivos estratégicos del equipo o del grupo. Dicho contrato debe negociarse continuamente.
- Los objetivos de la evaluación deben ser claros y explícitos, para destacar lo que se pretende lograr y alinear el desempeño.
- Las decisiones de retribución salarial deben ser públicas. Las recompensas deben ser divulgadas y destacadas abiertamente.
- La evaluación formal debe ser sólo una parte del reconocimiento general del desempeño de la persona. El desempeño excelente debe ser festejado y celebrado públicamente.

El mismo autor señala, se pueden reducir las posibilidades de distorsión en la evaluación de desempeño mediante la capacitación de evaluadores y evaluados, la retroalimentación evaluada a evaluador y una selección adecuada de las técnicas de evaluación. De igual forma, expresa que los principios de una entrevista de evaluación de desempeño efectivo son los siguientes:

- Destaque los aspectos positivos del desempeño del empleado.
- Especifique al evaluado que esta sección es para mejorar su desempeño y no para aplicar medidas disciplinarias.
- Lleve a cabo la entrevista en un ambiente de privacidad, con un mínimo de interrupciones.
- Sea claro, directo y específico.
- Centre sus comentarios, positivos o negativos, en el desempeño y no en las cualidades personales.
- Conserve la calma, no discuta con el evaluado.
- Identifique y explique las acciones específicas que el evaluado puede emprender para mejorar su desempeño.
- Destaque su disposición de colaborar con el evaluado.
- Verifique que las expectativas de ambas partes han sido satisfechas.
- Ofrezca al evaluado la posibilidad de añadir algo que este crea necesario.
- Agradezca al evaluado su esfuerzo, participación y espíritu constructivo y deséele suerte, éxitos en el logro de sus metas futuras.

Metodología

La investigación está fundamentada bajo la modalidad de proyecto factible, con apoyo de una exploración documental y de campo de tipo descriptivo, ya que permite al investigador tomar los datos e información de la realidad, donde se ejecuta el estudio, es decir en su ambiente natural.

Afirma la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2001), que un proyecto factible, consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de método operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo de una investigación tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. De acuerdo al problema planteado, se establecieron estrategias para la recolección de la información para sus respectivos análisis, obteniendo de esta manera los resultados esperados.

Sabino (2000), expresa “los diseños de campo son los que se refieren a los métodos, cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad mediante el trabajo concreto del investigador y sus equipos. En investigación, se define como el universo total en estudio que puede estar representado por sujetos u objetos y que poseen características comunes. A tal fin Hurtado (2000), establece que la población es el conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar, los cuales conforman la población.

En presente artículo la población la conforman treinta funcionarios del estado Bolívar. De igual forma se deja constancia que la población por ser finita se constituye en la muestra de la presente investigación, por consiguiente, no se aplicarán criterios o técnicas estadísticas muestrales. Por lo tanto, en el transcurso de la indagación, para la consecución de los objetivos, se verificaron las causas y consecuencias de los efectos de los métodos de evaluación de desempeño en funcionarios públicos, de Ciudad Bolívar y las acciones realizadas al respecto, así se establecieron los diagnósticos, que dieron lugar a las correcciones pertinentes; lo que implica, que el estudio fue de tipo descriptivo aplicativo, explicativo por su naturaleza.

Continuando a la consecución del objetivo, se realizó el trabajo de campo, en donde el manual UPEL (2016), manifiesta que la exploración de campo consiste, en el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar su causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo.

Cada uno de esto aspectos profundiza cada fragmento, que permitieron determinar las debilidades y fortalezas de la gestión.

La aplicación de las técnicas de recolección de datos propuestos (encuestas/entrevistas, observación), a los funcionarios que están en relación directa con la Gestión de Evaluación de Desempeño, permitió la obtención de la información requerida, para el desarrollo de los análisis estadísticos, en donde los datos fueron organizados en tablas estadísticas de frecuencias que consideran la frecuencia absolutas

y relativas, los cuales se analizaron y se interpretaron cada uno de los aspectos considerados.

Resultados

Se estructuraron los análisis en seis (06) cuadros independientes, contentivos de la información obtenida relacionada con la investigación para facilitar el análisis, obteniendo la siguiente información: (cuál investigación?

En el cuadro número uno (1) podemos observar la distribución absoluta y porcentual en relación, si el personal tiene conocimiento de las prácticas de evaluación de desempeño aplicadas.

Cuadro 1
 Conocimiento de las prácticas de evaluación de desempeño

Alternativas	Frecuencias	%
Siempre	6	20
Algunas veces	7	23
Nunca	17	57
Total	30	100

Según el cuadro 1, podemos observar un alto porcentaje de encuestados, que no poseen conocimiento relacionados con las prácticas de evaluación aplicadas, lo que sin duda hace que las políticas de ascenso sean aplicadas sin ninguna rigurosidad científica.

En el cuadro número dos (2), podemos observar la distribución absoluta y porcentual en relación a la existencia en el cumplimiento del proceso de evaluación de desempeño de acuerdo a las normas y leyes vigentes.

Cuadro 2
 Cumplimiento del proceso de evaluación de desempeño

Alternativas	Frecuencias	%
Siempre	2	7
Algunas veces	5	17
Nunca	23	76
Total	30	100

Según el cuadro, podemos observar el incumplimiento de los procesos de evaluación de desempeño de conformidad a las normativas y leyes vigentes, lo cual impide hacer los cambios respectivos para mejorar la calidad del servicio prestado. En el cuadro número tres (03), la distribución absoluta y porcentual en relación, si la institución dispone de normas internas sobre el procedimiento de evaluación de desempeño.

Cuadro 3
 Disposición de normas internas sobre el procedimiento de evaluación de desempeño

Alternativas	Frecuencias	%
Siempre	2	7
Algunas veces	7	23
Nunca	21	70
Total	30	100

En acuerdo a la muestra reflejada en el cuadro, podemos evidenciar, que un alto porcentaje no dispone de normas internas sobre la evaluación de desempeño, reflejando la necesidad de elaborar y aplicar herramientas que obtengan la información referente al desempeño laboral de los funcionarios.

En el cuadro número cuatro (04), podemos observar la distribución absoluta y porcentual en relación al cumplimiento con la programación de las evaluaciones de desempeño.

Cuadro 4
 Cumplimiento con la programación de las evaluaciones de desempeño

Alternativas	Frecuencias	%
Siempre	2	7
Algunas veces	8	27
Nunca	20	67
Total	30	100

Los resultados demuestran, un alto porcentaje en el incumplimiento administrativo con las programaciones de evaluación y desempeño, de conformidad a las normas internas. En el cuadro número cinco (05), podemos observar la distribución absoluta y porcentual en relación a la consideración a los criterios establecidos en las leyes para la aplicación de las evaluaciones de desempeño del personal.

Cuadro 5
 Criterios en las leyes para la aplicación de las evaluaciones de desempeño del personal

Alternativas	Frecuencias	%
Siempre	3	10
Algunas veces	7	23
Nunca	20	67
Total	30	100

Se determinó que más de la mitad de la población, manifestó, que nunca se toman en consideración los criterios establecidos en las leyes para la aplicación de evaluaciones de desempeño. En función a lo expresado en los datos, observamos que a pesar que la evaluación de desempeño influye en el desarrollo institucional, estos procedimientos son escasos.

En el cuadro número seis (06), podemos observar la distribución absoluta y porcentual en relación a la conformación de las comisiones evaluadoras de desempeño laboral.

Cuadro 5
 Conformación de las comisiones evaluadoras de desempeño laboral

Alternativas	Frecuencias	%
Siempre	3	10
Algunas veces	4	13
Nunca	23	77
Total	30	100

Se determinó que la mayoría de la población manifestó, la no conformación de las comisiones evaluadoras especialmente designadas para este fin, la institución carece de una comisión evaluadora, lo que no garantiza la imparcialidad entre la gerencia y los subalternos al momento de la escogencia de los posibles candidatos para un determinado cargo y que cumpla con las credenciales para dicho cargo.

Discusión

El presente estudio describe los análisis de los datos obtenidos mediante los instrumentos aplicados, se organizaron en tablas estadísticas de frecuencia simple, utilizando la estadística inferencial. Se elaboraron los cuadros donde se evidencian las alternativas, la frecuencia de respuestas y los porcentajes, todo esto permitió conocer la magnitud de las variables en términos de una distribución absoluta y porcentual, en cuyo caso se hizo una descripción cualitativa y cuantitativa de los resultados, acorde con las respuestas obtenidas,

De la misma manera se consideró que resultaría fácil la elaboración de conclusiones y la formulación de recomendaciones inherentes al estudio, lo que sin dudas las herramientas como parte de la solución al problema planteado.

Las evaluaciones de desempeño constituyen uno de los subsistemas de la gestión del talento humano, siendo altamente productivo para la organización, además, nos permite una visión integral y necesaria para toda organización, permitiendo evaluar los resultados con criterios prospectivos de valorización para el logro de los objetivos sostenibles de la organización. En el estudio se encontraron una serie de debilidades reflejadas por la revisión teórica y los análisis de los datos obtenidos; las cuales permitirán las mejoras favor de una atmosfera laboral cónsonas con las necesidades de los funcionarios públicos.

Al respecto, es evidente, que el trabajo desarrollado, es un indicador a favor de la Institucionalidad; ya que se fortalece para la consecución de la calidad de los servicios prestados y del éxito esperado.

Cabe destacar, desde el análisis general que las debilidades encontradas, muestran el desconocimiento por parte de los funcionarios y funcionarias relacionadas con las prácticas de evaluación de desempeño; además, la ausencia en el cumplimiento de la

planificación de dicha evaluación, son la punta de lanza, para reformular los procesos administrativos de la institución, la cual están abrazadas de la legalidad respectivamente.

De igual forma, es importante contemplar una comisión evaluadora, que permita la imparcialidad entre patrones y trabajadores al momento de la escogencia de los posibles candidatos para un determinado cargo y que deba poseer las credenciales que amerita dicho cargo.

Asimismo, se debe incluir un tabulador para ser aplicado al trabajador antes y después de la evaluación de desempeño, permitiendo a discrecionalidad del patrono al momento del aumento salarial.

En ese mismo orden de ideas, es oportuno asumir desafíos que sopesen y superen las expectativas de la institución, donde se vean resultados a corto, mediano y largo plazo con perspectiva de las evaluaciones de desempeño, con el compromiso horizontal y sin excusas, donde exista equidad entre todos los funcionarios y funcionaria, ofreciendo oportunidades en una forma equitativa a todos los trabajadores (no solamente de promociones, sino principalmente de crecimiento y desarrollo personal), con la finalidad de estimular la productividad y mejorar las comunicaciones y relaciones humanas en la institución.

En ese contexto, es oportuno que se consideren todos los aspectos negativos encontrados sin excepción, para la toma decisiones correctas y donde todo el personal esté al tanto de la importancia de su redimensión a favor de todos los funcionarios, independientemente los cargos y, así poder asumir desde la complejidad social, retos donde se logre una sincronización con todas las estrategias interdisciplinarias a favor de una mejor calidad en la misión, visión y valores de la institución y sus trabajadores.

Epistemológicamente; se debe enfatizar, aún prevalecer toda acción humanística que contribuya a minimizar las brechas comunicacionales que incidan tanto a cada trabajador como una gestión basada en los valores éticos y de complementariedad donde se maneje un código horizontal a favor de la prestación de los servicios públicos. Es decir, estos trabajos deben ser contemplados a nivel macro en el sistema de gobierno, para evitar la descomposición de las buenas prácticas del sistema público.

Referencias

- Arias, F (2000). Administración de Recursos Humanos. Trillas, Mexico.
- Chiavenato, I. (2000). Iniciación a la Administración de Personal,(1ra Ed), Bogota, Ediciones Nomos SA.
- Dessler G. (2000). Administración de Personal. Prentice-Hall, Mexico.
- Harper y Lynch (2000). Curso de Administración de Recursos Humanos, Moderna McGraw-Hill, Mexico.
- Hurtado de Barrera, Jacquelin. (2000). El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística. Caracas, Venezuela: Fundación SYPAL.
- Koontz H, O'Donnell (2000). Curso de Administración Moderna. McGraw-hill, Mexico.
- Sabino, C. (2002). El proceso de Investigación. Editorial Panapo. Caracas-Venezuela.
- Sikula, Jacqueline (2001). Administración de Recursos Humanos, McGraw-Hill, Mexico.
- Manual UPEL (2016) Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestrías y Tesis Doctorales. Quinta Edición (2016)
- Werther WB, Davis K.(2003). Administración de Personal y Recursos Humanos. McGraw-hill, Mexico.

PERSPECTIVAS PARA LA FORMACIÓN EN EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

Johnny R. Bracho Y.²

Enviado: diciembre 2023 • Aprobado: marzo 2024 • Publicado: junio 2024

Resumen

El emprendimiento empresarial, como producto formativo y como proceso, combina una serie de elementos históricos y filosóficos, sociales, económicos y éticos, que trascienden lo que en el imaginario público es la figura más visible y socialmente excluyente del magnate. Precisamente, desde una perspectiva democrática, en medio de la sociedad del conocimiento y con una visión holística en educación, este estudio propone analizar las perspectivas para la formación en emprendimiento empresarial en el contexto venezolano del presente. Su planteamiento busca suscitar la reflexión en torno a la importancia del emprendimiento desde su influencia en la sociedad y frente a la creciente demanda de habilidades emprendedoras en el mercado laboral, destacando las competencias provistas desde el conocimiento. Metodológica y racionalmente, la episteme del estudio toma razón del enfoque hermenéutico sobre literatura científica vinculada al tema. El emprendimiento empresarial comporta ciencia, tecnología e innovación, vocación, investigación y excelencia. Fomentar una cultura emprendedora implica transversalidad e interdisciplinariedad desde las perspectivas del emprendimiento, para la educación y a su vez para el trabajo, con la idea global de la formación plurinivel para el emprendimiento con fórmulas diacrónicas y sincrónicas, relacionadas con diferentes áreas del saber hacer.

Palabras clave: Educación universitaria; Emprendimiento empresarial; Formación plurinivel; Reforma del currículo.

20

Perspectives for education in business entrepreneurship

Abstract

Business entrepreneurship, as a training product and as a process, combines a series of historical and philosophical, social, economic, and ethical elements that go beyond the most visible and socially exclusive figure of the tycoon in the public imagination. Indeed, from a democratic perspective, amid the knowledge society and with a holistic vision in education, this study proposes to analyze the perspectives for training in business entrepreneurship in the current Venezuelan context. Its approach seeks to provoke reflection on the importance of entrepreneurship from its influence on society and in the face of the growing demand for entrepreneurial skills in the labor market, highlighting the competencies provided by knowledge. Methodologically and rationally, the episteme of the study takes into account the hermeneutic approach to the scientific literature related to the subject. Entrepreneurship involves science, technology, innovation, vocation, research, and excellence. The promotion of an entrepreneurial culture implies transversality and interdisciplinarity from the perspective of entrepreneurship, for education and in turn for work, with the global idea of multilevel training for entrepreneurship with diachronic and synchronic formulas, related to different areas of know-how.

Key words: Business entrepreneurship; Curriculum reform; Multilevel education; University education.

² Universidad Bicentennial de Aragua. Doctorado en Ciencias de la Educación. Maracay, Venezuela
johnnybracho@gmail.com <https://orcid.org/0009-0003-5340-5757>

Introducción

El emprendimiento representa un fenómeno de gran influencia social y humana, desde tiempos prehistóricos. En su interés por mejorar la forma de llevar la vida, el ser humano ha tenido en el emprendimiento un ejercicio creativo-reactivo, una respuesta ante desafíos ambientales, sociales y espirituales que se transforma y es transformada por el mismo conocimiento que se le asocia.

La incuestionable capacidad humana para inventar, crear y recrear permite presumir la amplitud del espectro del emprendimiento, definido como la acción y efecto de emprender o acometer una obra (RAE). Emprender (del latín in “en” y prendere “coger”) es un verbo transitivo que se refiere a cometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad. Tiene como sinónimos acometer, abordar, empezar, iniciar, comenzar, intentar, entablar, lanzarse, embarcarse (RAE). Esta diversidad lingüística sufraga la comprensión de los alcances de la acción educativa y lo que puede demandar desde el punto de vista formativo empresarial, organizacional y social, al generar nuevas relaciones laborales (Orrego, 2008) y, con ello, nuevas relaciones de política e impacto social.

Existe diferencia y asociación entre el emprendimiento y lo empresarial, o entre el emprendedor y el empresario. Mientras este se reconoce como la persona que posee la titularidad de una empresa, o quien dirige u organiza un proyecto empresarial (IQS), el emprendedor es el epítome de la visión, la motivación y la preparación, alguien que cree en su idea innovadora y en su potencial para aportar soluciones, para resolver una necesidad. También desarrolla una actividad económica empresarial o profesional que implica asumir riesgos económicos (IQS), pero sus escenarios son tan diversos como lo permita la mente humana. Se deduce que el empresario es una resultante del ser emprendedor.

El emprendimiento empresarial representa un fenómeno de gran relevancia en la sociedad actual. Se reconoce su potencial para fomentar la innovación, impulsar el crecimiento económico, generar empleo (Vargas y Uttermann, 2020; Castro Nava, 2016) y así reducir la desigualdad y la vulnerabilidad social. En consonancia, la formación en emprendimiento se ha convertido en un elemento trascendental para preparar a los

individuos y dotarlos de habilidades y conocimientos necesarios para emprender con éxito (Palau, 2018; Pérez, 2018; Rivera y Siachoque, 2008)

El emprendimiento debe socializarse, más allá de su percepción como un acto de crear un negocio, como un proceso que involucra la identificación de oportunidades, la toma de decisiones estratégicas, la gestión de recursos y el desarrollo de habilidades múltiples, entre ellas las empresariales. En este sentido, la formación en emprendimiento empresarial desempeña un papel fundamental al proporcionar a los emprendedores potenciales las herramientas y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos inherentes a la creación y gestión de empresas (Vargas y Uttermann, 2020).

Los alcances del emprendimiento empresarial sugieren una complejidad de elementos que requieren las mayores consideraciones sobre la educación y los planes de formación más integrales. La organización internacional GEM (siglas por Global Entrepreneurship Monitor), que desde el año 1999 investiga la actividad emprendedora a nivel mundial, señala en su informe 2023/2024 la necesidad de mejorar la educación empresarial en todo el mundo. Sus expertos describen que la educación empresarial se encuentra deficiente y no ha cambiado mucho con el tiempo, en la mayoría de las economías examinadas (alrededor de cuarenta), por lo cual indican la necesidad de una mayor actuación política y de otras partes interesadas (GEM, 2023).

El artículo propone analizar las perspectivas para la formación en emprendimiento empresarial en el contexto venezolano del presente. Para alcanzar este objetivo, se condujo una investigación documental de corte cualitativo (Martínez, 2009). Metodológica y racionalmente, la episteme del estudio tomó razón del enfoque hermenéutico sobre literatura científica y especializada que abordaba el tema de formación en el tema de emprendimiento. La revisión documental incluyó el análisis de la literatura académica sobre el emprendimiento, teorías, investigaciones empíricas y casos de éxito, revisión de informes y estadísticas de organismos internacionales y nacionales sobre el panorama del emprendimiento y de la formación de emprendedores; también blogs relacionados con emprendimiento, últimas tendencias y opiniones. Una vez seleccionada la información pertinente y suficiente para lograr el propósito del estudio, se integró bajo una estructura lógica.

A continuación, se presentan las consideraciones realizadas sobre el tema estudiado, disertando sobre quién es el emprendedor, cómo se le define, cuáles características se le asocian, cuál tipología se ha generado en materia de emprendimiento. Un segundo acápite describe el panorama en Venezuela enfocando la formación empresarial según impresiones sobre resultados de trabajos mixtos que han delineado las llamadas condiciones para enfocar la formación empresarial o lo que el educador y el emprendedor deberían integrar a su conocimiento sobre el tema, para fortalecer sus intenciones y acciones. Por último, se exponen consideraciones sobre la formación en emprendimiento, lo transversal e interdisciplinario y una conclusión integradora.

Quién es el emprendedor

Se ha definido al emprendedor como “una persona, cuyas dotes esenciales son la creatividad, la iniciativa, la búsqueda de soluciones y alternativas a un problema, la flexibilidad y la capacidad de adaptación. La persona emprendedora es capaz de poner en juego todos estos atributos no sólo a nivel profesional, sino también a nivel personal, familiar y social. El desarrollo de la competencia emprendedora puede suponer no sólo una oportunidad para crear una empresa, sino también la ocasión de adquirir capacidades, habilidades y actitudes que son valoradas por las empresas, como el trabajo en equipo, la innovación, etc.” (Briascó, 2014:p. s/n)

Según información generada por el grupo GEM (Global Entrepreneurship Monitor), en el mundo existen más de 580 millones de emprendedores. Sin embargo, la estadística de sobrevivencia de los emprendimientos refleja un alto porcentaje de fracaso en su primer año, mientras menos de un tercio o 30% sobrevive su primera década (Torres, s.f.).

Una selecta lista de emprendedores exitosos han cambiado el mundo en los más variados campos del conocimiento, a saber: tecnología, comercio electrónico, transporte y mensajería, medios masivos de comunicación, entretenimiento, fotografía y diseño, industria alimentaria, moda y lujo, cosmética y belleza, educación, salud, medio ambiente y ecología. Estas figuras incluyen las de Steve Jobs, Nikola Tesla, Walt Disney, J.K.Rowling, Coco Chanel y Amancio Ortega, entre cuatro decenas de otros (Torres, s.f.), en una serie donde si bien se destaca la diversidad creativa, también es notoria la

desigualdad geográfica y de género, factores que también deben estar en la mente del formador de emprendedores y los diseñadores de políticas de educación y desarrollo.

Aunque lo que más se ha resaltado de los emprendedores exitosos es su capacidad para generar dinero y riqueza, le son inherentes ciertas características que merecen una detenida reflexión. Entre ellas se enumeran, en forma explícita o implícita, una serie de habilidades tanto duras como blandas, si bien se trata invariablemente de personas altamente motivadas (Barba-Sánchez et al, 2007) y perseverantes (Torres, s.f.), con una mentalidad emprendedora (Gómez, 2019). Torres (s.f.) enfatiza las siguientes:

- 1) Experiencia en su materia, conocimiento y dominio del área antes de lanzar sus negocios, combinando lo que apasiona al carácter con algo redituable.
- 2) Mentalidad de crecimiento, confianza en su talento y posibilidades anclados a la realidad, sobre un bien definido tipo de emprendimiento.
- 3) Adaptabilidad ante cambios y fluctuaciones, creatividad ágil.
- 4) Innovación. Son innovadores, disruptivos constructivos, cuestionadores, críticos, desafiantes de “esto siempre ha sido o se ha hecho así”
- 5) Buena cultura financiera, se requiere un buen manejo y administración de los recursos financieros.

Se consideran características claves del emprendedor, la creatividad y pasión por la creatividad, la mentalidad abierta, curiosidad, resiliencia (Manzanilla, 2024) así como la toma de riesgos, la capacidad de aprovechar las oportunidades y la formación desde el invaluable componente educativo. La formación en emprendimiento puede ayudar a los individuos a desarrollar una comprensión más profunda de sí mismos, de sus motivaciones y de cómo su actividad emprendedora se relaciona con su identidad personal.

La cultura emprendedora (Vargas y Uttermann, 2020; Dávila, 2019) es un fenómeno complejo que involucra una serie de factores, tanto internos como externos al individuo. Desde la perspectiva cultural, el emprendimiento se entiende como una forma de pensar, razonar y actuar, vinculada a la búsqueda de oportunidades de negocio. Esta perspectiva enfatiza el papel de la cultura en el fomento del emprendimiento, ya que considera que

el entorno social y las experiencias personales influyen en la formación de las actitudes y comportamientos emprendedores.

Panorama en Venezuela: condiciones para enfocar la formación empresarial

Hasta el año 2024, el grupo GEM realiza observaciones sobre las economías de 41 países. Arbitrariamente, estos autores los clasifican en categorías A, B y C, según el nivel del Producto Interno Bruto (PIB) per cápita, en grupos con PIB mayor de 50 000 dólares americanos, entre 25 000 y 50 000 y menor de 25 000, respectivamente. Venezuela se ubica en el grupo C (con datos del año 2021, según el Banco Mundial, con PIB alrededor de 17 000 dólares per cápita), junto a otros cinco países latinoamericanos.

En cada país, GEM investiga, mediante cooperación con equipos locales, una serie de condiciones que favorecen (o dificultan) la creación de nuevas empresas. A modo de variables, estas condiciones constituyen el marco para las encuestas nacionales (Tabla 1) conducidas en el caso venezolano por el Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) y la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

Los contenidos de la Tabla 1 resultan de especial interés para enriquecer el análisis de las perspectivas para la formación en emprendimiento empresarial, ya que no solo hacen explícita alusión al componente educativo en todos los niveles (Variables con códigos D1 y D2), sino que proporcionan, desde la visión de equipos multidisciplinarios y multiculturales además de la investigación de campo, el enfoque de una serie de aspectos estructurales, políticos, financieros, comerciales, de mercado, de investigación y desarrollo, así como normativos, sociales y culturales, que sin duda forman parte importante de lo que el emprendedor debe aprender o conocer, como parte de su rol y su quehacer. Al mismo tiempo, estas condiciones orientan el desarrollo de políticas relacionadas.

Tabla 1.

Condiciones identificadas por el grupo GEM (Global Entrepreneurship Monitor) que influyen en la creación de emprendimientos.

CÓD*	CONDICIÓN	INVESTIGA
A1	Financiación empresarial	¿Existen fondos suficientes para las nuevas empresas o iniciativas empresariales?
A2	Facilidad de acceso a la financiación empresarial	¿Y es fácil acceder a esos fondos?
B1	Política gubernamental: Apoyo y relevancia	¿Promueven y apoyan las nuevas empresas?
B2	Política gubernamental: Impuestos y burocracia	¿O se imponen cargas a las nuevas empresas?
C	Programas gubernamentales para emprendedores	¿Existen programas de apoyo de calidad?
D1	Educación empresarial en la escuela	¿Se introducen ideas empresariales en las escuelas?
D2	Educación empresarial después de la escuela	¿Ofrecen las universidades cursos para crear una empresa?
E	Transferencias de investigación y desarrollo	¿Puede “traducirse” la investigación en nuevas empresas?
F	Infraestructuras comerciales y profesionales	¿Son suficientes y asequibles?
G1	Facilidad de entrada: Dinámica del mercado	¿Son los mercados libres, abiertos y crecientes?
G2	Facilidad de entrada: Cargas y reglamentación	¿La reglamentación fomenta o restringe la entrada?
H	Infraestructura física	¿Es suficiente y asequible?
I	Normas sociales y culturales	¿La cultura fomenta y celebra el espíritu empresarial?

(*) Código

Fuente: Adaptado y traducido por el autor, del Informe Global Entrepreneurship Monitor's 2023/24 Global Report: *25 Years and Growing*, por Global Entrepreneurship Monitor (2023, p.8).

Los contenidos de la Tabla 1. El mismo informe deja ver que en Venezuela, para el año 2023, tres de cada cuatro empresas, nuevas o ya establecidas, esperaban utilizar más tecnologías digitales para vender sus productos en los seis meses sucesivos (GEM, 2023, p.78), En Venezuela, iniciar un emprendimiento para “ganarse la vida porque los puestos de trabajo escasean” se registra como la motivación dominante (más de nueve de cada diez) y es explicada por expertos (Maca y Rentería, 2020). Le siguió “hacer una diferencia en el mundo”, según siete de cada diez. Otras motivaciones incluyeron “crear una gran riqueza o ingresos muy elevados” y “continuar con la tradición familiar”. La mayoría de los nuevos empresarios buscaba clientes en el interior del país, donde sólo

uno de cada diez contaba clientes fuera de Venezuela. Adicionalmente, cuatro de cada cinco esperaban utilizar más tecnología digital en los seis meses siguientes a la encuesta (GEM, 2023, p.78), patrón que, sugirieron los investigadores, denotó probablemente baja disponibilidad o acceso a dichas tecnologías en el momento de la pesquisa.

Según estos autores, Venezuela experimentó una desmejora superior a 25% sobre la puntuación global de las mencionadas condiciones, graficando un patrón contraído y su ubicación relativa fue como segundo país entre las 41 economías examinadas. En línea con ello, con respecto a la formación, Venezuela se encuentra entre las cinco economías cuya puntuación en educación empresarial en la escuela disminuyó en más de una cuarta parte desde el año 2021. Estos autores señalaron la implicación política de esta situación, sobre la necesidad de concientizar que muchas nuevas empresas puede que no lleguen a prosperar debido a que una generación de escolares creció sin saber que crear una empresa era una posibilidad (GEM, 2023).

Pese a no presentar los indicadores más balanceados y optimistas, el grupo GEM considera que en Venezuela el espíritu empresarial sigue teniendo un alto perfil. Tres de cada cinco adultos ven buenas oportunidades de crear una empresa, mientras que cuatro de cada cinco consideran que tienen las aptitudes y la experiencia para hacerlo ellos mismos. Este alto nivel de confianza personal se confirma por la relativamente baja proporción (tres de cada diez) de aquellos que viendo buenas oportunidades para crear una empresa se sentirían disuadidos por el miedo al fracaso. Tal vez por ello, casi la mitad de los adultos que aún no son empresarios pueda desarrollar un emprendimiento en los tres años siguientes al momento de la encuesta (GEM, 2023).

Este acápite, merece dos grandes consideraciones. La primera, que su aporte, si bien parece enmarcado en un modelo que pudo tener un alto nivel de generalización, arroja apreciaciones a ser consideradas en estudios más locales o de nivel más micro, para aplicarse, adaptarse y ajustarse a los procesos de emprendimiento y formación en el país. Segunda, que, de alguna forma aproxima la imagen de Venezuela respecto al estado de la iniciativa empresarial, desafíos, potenciales y necesidades, dejando ver la importancia de conocer quién es el emprendedor, su perfil psicológico, su actitud y al mismo tiempo, su contexto, desde el punto de vista estructural, de dinámica social. Este conjunto

determina y define el mapa de necesidades sobre la formación que puede contribuir a superar brechas sociales y del propio conocimiento.

La formación en emprendimiento, lo transversal e interdisciplinario

Comprender el emprendimiento como parte de la transversalidad, es introducirse en temas curriculares que a corta distancia encuentran los contenidos en espacios de discusiones y debates políticos (educativos) y de las reformas generadoras de estereotipos como España (Rodríguez y Vega, 2015) y Argentina, países que se han ocupado en ubicar los contenidos programáticos de formación para la vida estructurados en ciclos y niveles de tal manera que en torno a ellos se articulan los temas de las diferentes áreas de formación.

Formar al emprendedor requiere la concentración en el estudio diario de las perspectivas divergentes, mientras que desde la transversalidad se debería dirigir a las áreas relacionadas entre sí; en este sentido, debería considerarse a la transversalidad con un enfoque o paradigma transdisciplinario. En consecuencia, mientras la interdisciplinabilidad implica el trabajo con contenidos conceptuales desde abordajes metodológicos diferentes, la transversalidad, debería manifestarse más bien en el tratamiento de contenidos conceptuales diversos intentando promover o aplicar un determinado procedimiento o contenido actitudinal. Es decir, los ejes transversales para formar un emprendedor deberían emplear temas transversales que favorezcan no solo a la adquisición de temas relevantes y significativos, sino también al desarrollo de estructuras de pensamiento y de acción.

De manera que la más alta pretensión de los temas para la formación de emprendedores, son el aporte de herramientas para aproximar el currículo escolar a la vida, todos estos diseñados en función de las preocupaciones sociales más actuales y urgentes. Estos dependerán de cada contexto socio cultural y de las necesidades propias de cada individuo y su entorno educativo, aprovechando sus potenciales para la construcción de significados, experiencias personales, promoviendo la aplicación de estándares socio culturales que mantienen la identidad aproximada de todas las formas

de vida de grupos en tiempos y espacios diferentes confiando una base para la formación de emprendedores en cualquiera de sus niveles.

Venezuela tiene grandes oportunidades con el proceso de la globalización, en particular si se aprovechan estos tiempos de cambio para desmontar un sistema educativo que no termina de insertarse a su conveniencia al modelo de desarrollo mutable. Es tiempo de aplicar planes y estrategias coherentes sin prejuicios, todo lo positivo del proceso de globalización que se pueda aplicar a la formación de emprendedores. Los apologistas del libre comercio, presentan a este paradigma como una forma progresista y de ventajas comparativas para quienes se inserten en programas que los motiven a una mayor asignación de recursos, incremento de la eficiencia en el ámbito científico y tecnológico además de la capitalización del recurso humano como eje transversal en todo proceso formativo.

Estos dos fenómenos, la globalización y la sociedad del conocimiento, tienen profundas implicaciones en todas las esferas de la vida social y especialmente en lo que respecta a la educación, se requiere implementar reformas que respeten el fundamento sociológico de la educación. En este particular es válido plantearse: ¿Cómo debe encarar la educación venezolana la formación para el emprendimiento?, ¿Qué nuevo sentido la imprimirá la globalización a la formación de emprendedores para el mercado competitivo?, ¿Qué características debe tener la formación de emprendedores en un país científica y tecnológicamente dependiente?

Conclusión

La vinculación educación y formación de emprendedores en una sociedad que concursa en el mundo globalizado es un tema emergente que demanda la incorporación de estrategias que permitan desencadenar reformas o cambios en las políticas educativas y sociales. Esto conlleva cambios del currículo en sí, donde se definan a fondo los objetivos para el logro de altos niveles educativos. La eficiencia de los sistemas educativos se adecuará en la medida que el currículo se adapte a las transformaciones en el ámbito político, social, académico y gerencial en general, con una misión de cambio

en estrecha relación con la modernidad, con actualización de las estructuras en función del acceso efectivo a las comunicaciones.

Referencias

- Barba-Sánchez, V., Jiménez-Sarco, A., y Martínez-Ruiz, M. (2007). Efectos de la motivación y de la experiencia del empresario emprendedor en el crecimiento de la empresa de reciente creación. International Congress "Marketing Trends" . París: Ecole Supérieure de Commerce de París.
- Biasco, I. (2014). El desafío de emprender en el siglo XXI: Herramientas para desarrollar la competencia emprendedora. Narcea Ediciones. Disponible en: <https://www.digitaliapublishing.com/a/40865/el-desafio-de-emprender-en-el-siglo-xxi--herramientas-para-desarrollar-la-competencia-emprendedora>.
- Castro Nava, L. (2016). Programa para el Desarrollo de Competencias en Emprendimiento Sostenible. Revista Scientific, Vol.1, No.2, 147-161.
- Dávila Flores, S. (2019). La cultura emprendedora en la universidad nicaraguense (Tesis doctoral). UNAN MANAGUA, Managua, Nicaragua.
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor) "Global Entrepreneurship Monitor". BabsonCollege. <https://www.gemconsortium.org>. Consultado el 10 de marzo de 2024.
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor) (2023). Global Entrepreneurship Monitor 2023/2024 Global Report: 25 Years and Growing. London: GEM <https://www.gemconsortium.org/reports/latest-global-report>
- Gómez, M. (2019). La mentalidad emprendedora: el emprendimiento visto desde el sujeto y el proceso de emprender. Ediciones de la U. Disponible en <https://elibro.net/es/ereader/unanmanagua/127093?page=15>.
- IQS Universitat Ramon Lull. (10 de marzo de 2024). IQS. <http://www.iqs.edu/es/Blog> <https://acortar.link/HthD1L>
- Maca, D., y Rentería, E. (2020). Una mirada al emprendimiento a partir de una revisión de la literatura. Psicología Desde El Caribe 37 (1), 1-46. En: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=9c662653-fe04-4a14-901a-e26a9d788a6e%40sessionmgr4007>
- Manzanilla V.H. Emprendedor creativo: concepto, ejemplos y características. <https://metodoegm.com/emprendimiento/emprendedor-creativo/> Consultado el 10 de marzo de 2024.
- Martínez, M. (2009), Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. México. Editorial Trillas.
- Orrego, C. (2008). La dimensión humana del emprendimiento. Revista Ciencias Estratégicas. Vol 16 - No 20 p. 225-235.
- Palau N. (2018), La evaluación del emprendimiento de los graduados IQS, en la Universidad Ramón Llull. En el Centro Institut Químic De Sarrià y en el Departamento de Gestión Empresarial. Barcelona. España.
- Pérez R. (2018). Educación en emprendimiento y la cultura emprendedora de los estudiantes de las Facultades de Ciencias Económicas y de Economía y Negocios de la Universidad de Cartagena y la Universidad Tecnológica de Bolívar 2006-2015. Tesis doctoral Universidad de Cartagena.
- Real Academia Española, RAE: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed.,

- [versión 23.7 en línea]. <https://dle.rae.es> [10 de marzo de 2024].
Real Academia Española (RAE). (26 de septiembre de 2020). Diccionario de la Lengua Española. Disponible en: <https://dle.rae.es/emprender?m=form>
Real Academia Española. (1732). Diccionario de Autoridades Tomo III. Madrid: JdeJ Editores. Disponible en: <https://www.rae.es/recursos/diccionarios/diccionarios-antteriores-1726-1996/diccionario-de-autoridades>
Rivera R. y Siachoque S. (2008) Diseño de una formación en emprendimiento con enfoque transversal y seguimiento para estudiantes de pregrado. Caso: Facultad de Administración de empresas de la Universidad de la Salle. Bogotá. Colombia
Rodríguez, I y Vega, J. (2015). La educación para el emprendimiento en el sistema educativo español. Año 2015 Colección Eurydice España-Redie. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría de estado de educación, formación profesional y universidades centro nacional de innovación e investigación educativa edita: Secretaría General Técnica Subdirección General de Documentación y Publicaciones nipo: 030-16-017-x. [Consultado 2020, Febrero].
Torres, D. (s.f.) 47 emprendedores exitosos que cambiaron el mundo. <https://blog.hubspot.es/sales/emprendedores-exitosos>. Consultada 10 de marzo de 2024.
Vargas Valdiviezo, M y Uttermann Gallardo, R. (2020). Emprendimiento: factores esenciales para su constitución. Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 25, No90,

ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO APLICADA A LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA DIVISIÓN DE CRIMINALÍSTICA

Enviado: diciembre 2023 • Aprobado: marzo 2024 • Publicado: junio 2024

Aponte Isbeth³

Resumen

El talento humano es el recurso más importante de toda organización, por tanto, su proceso de captación es determinante en la efectividad laboral; es por ello, que, con la aplicación de un buen proceso de reclutamiento y selección, se obtienen resultados positivos para todo el ámbito organizacional. El presente ensayo analiza la captación del talento humano, proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios (CICPC) para ello se trazaron dos subtemas, el primero, que consiste en describir la situación actual del Proceso de Gestión del Talento Humano de aspirantes a funcionarios, el segundo, hace referencia a la Estructura Organizativa de la Institución mencionando factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación de talento humano y para finalizar, una breve conclusión del estudio realizado. El trabajo se desarrolló desde el punto de vista metodológico revisando la información en fuentes documentales, contrastando con el dominio en el tema de la autora. Como conclusión se acentúa que el proceso de reclutamiento y selección es el más importante para cualquier organización, ya que te permite seleccionar el personal más idóneo, y a su vez que cumpla con los objetivos de la organización.

Palabras Claves: Captación, Talento Humano, Estructura organizacional

32

INCOME STRATEGY AND HUMAN TALENT TRAINING APPLIED TO THE NEW ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE CRIMINALISTICS DIVISION

Abstract

Human talent is the most important resource of any organization; therefore, its recruitment process is decisive in work effectiveness; that is why, with the application of a good recruitment and selection process, positive results are obtained for the entire organizational field. However, the present essay will analyze the recruitment of human talent, a determining process in the labor effectiveness of the officials of the Scientific (CICPC). Two subtopics were drawn for this, the first one, which consists of describing the current situation of the Human Talent Management Process of aspiring officials, the second, refers to the Organizational Structure of the Institution mentioning factors that determine the efficiency or inefficiency of the process of recruiting human talent and, finally, a brief conclusion of the study accomplished. The work was developed from the methodological point of view reviewing the information in documentary sources, contrasting with the author's command of the subject. In conclusion, it is emphasized that the recruitment and selection process is the most important for any organization, since it allows you to select the most suitable personnel, and in turn that meets the organization's objectives.

Key Words: Recruitment. Human Talent, Organizational Structure

³ Licenciada, Administración Comercial UC, Investigador Criminal (IUPOLC), Comisario CICPC, Jefe de División Especial Criminalística Aragua (Laboratorio Criminalístico). isbethaponte020973@gmail.com

Introducción

La selección como estrategia de captación y formación del personal siempre ha sido una tarea en la cual se ha requerido mucho tiempo y esfuerzo para el área de recursos humanos dentro de la organización, ya que esta actividad representa el cumplimiento de objetivos macros y micros dentro de la misma

Se puede decir que, el personal de recursos humanos tiene la responsabilidad de seleccionar al participante más adecuado para optar un cargo en la institución, sin embargo, muchas veces, en muchas ocasiones, es demasiada la información que tienen que manejar las personas que efectúan las entrevistas para poder obtener el perfil requerido para ser funcionario ya sea policial o administrativo experto.

La selección incorrecta de un funcionario para algún cargo en específico en el CICPC, representa pérdidas en tiempo y dinero; estos dos elementos son básicos para el Departamento de Reclutamiento y Selección. A raíz de esto, han surgido distintas técnicas para tratar de conseguir una estrategia adecuada en la selección de personal, pero al tratarse de personal civil, la situación se vuelve muy indeterminada, por lo tanto, estas estrategias muchas veces fallan.

La elección de personal es un problema que tiene varios campos de acción, donde actúan factores psicológicos, de conocimiento y experiencia del individuo, así como la determinación de habilidades y destrezas competencias y condiciones físicas mentales y morales requeridas para el desempeño de la función de policía de investigación, La Institución en referencia debe asegurarse que su elección a través de su equipo técnico para que sea lo más adecuada y benéfica para ejercer el cargo. Por ser una institución que presta servicio en materia de seguridad, el funcionario (Policial o administrativo) que labora, debe estar altamente capacitado para realizar dichas funciones inherentes al servicio.

En la actualidad, el funcionario que interviene de manera directa o indirecta en la investigación penal presta servicios al Cuerpo de Investigaciones Científicas penales y Criminalísticas es sometido al reclutamiento, selección, ingreso, historial personal, inducción, formación continua, reentrenamiento y desarrollo, planificación de la carrera y evaluación de méritos, evaluación del desempeño, valoración y clasificación de

cargos, niveles jerárquicos y rangos policiales, los cuales se rigen bajo un método objetivo e imparcial que pasa por varias fases desde el inicio del proceso hasta la juramentación y tramitación de credencial única. La captación es un procedimiento que tiene pautado determinados fines o una tarea específica. La palabra captación está asociada además, al proceso de hallar seguidores para un determinado propósito, no es más que la búsqueda constante de personal altamente capacitado para ocupar un puesto en un determinado tiempo, también, la captación en sí genera una serie de sistemas de información que le van a proporcionar a la organización detalles acerca del conocimiento y capacidad que posee cada persona que forma parte de esa estructura organizacional, es decir, según Chiavenato (2002:85) expresa que:

La captación del talento humano puede definirse como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de candidatos potencialmente calificados de tal manera que la organización pueda seleccionar a aquellos más adecuados para cubrir sus necesidades de trabajo.

Es necesario mencionar que la palabra o la acción Captar no significa la selección directa del trabajador, se pueden captar cincuenta aspirantes, pero sólo se seleccionará uno. Seleccionar es lograr captar el individuo indicado, para el puesto indicado, en el momento indicado. El proceso de captación comienza cuando existe un puesto vacante, ya sea de nueva creación, o el resultado de alguna promoción interna, y termina cuando se reciben los antecedentes de los futuros candidatos a llenar la vacante de la organización. Seguidamente está el proceso de selección el cual consta de pasos específicos que siguen las organizaciones para decidir cuál solicitante cubrirá un puesto vacante.

La función del administrador de recursos humanos consiste en ayudar a la organización a identificar al candidato que mejor se adecue a las necesidades específicas del puesto y a las necesidades generales de la empresa. Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Esta fase implica una serie de pasos complejos que consumen cierto

tiempo, la metodología a utilizar en la presente investigación está basada en la aplicación del método científico el cual será de carácter documental.

Proceso de Gestión del talento humano

La gestión del talento humano ha ido evolucionando a medida que la globalización avanza, investigando y acumulando experiencias que están contribuyendo a la formación de un conjunto de conocimientos que ayudan a quienes dirigen al personal, a hacerlo más eficiente y efectivo.

La gestión del Talento Humano en las organizaciones definida por Chiavenato, (2008:38) consiste “en la función que permite la colaboración eficaz de las personas, para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales” y a la vez incentivar a su talento humano al personal no solo en el ámbito profesional y económico, sino también en las áreas sociales, culturales, turísticas y deportivas, ya que son parte de sus vidas, los mismos tendrán un mejor rendimiento ya que un empleado que se siente a gusto en su ambiente laboral trabajara mucho mejor con una gran calidad de trabajo.

Ahora bien, hay que tomar en cuenta unos aspectos fundamentales de la gestión del talento humano y se basa en tres puntos:

- Son seres humanos: están dotados de personalidad y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales.
- Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: Las personas son fuente de impulso propio que dinamizan la organización, y no agentes pasivos, inertes y estáticos.
- Socios de la organización: Invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional, carrera, etc. Cualquier inversión solo se justifica cuando trae un retorno razonable.

En la actualidad y desafortunadamente, muchas personas se dan cuenta ya demasiado tarde del papel que deben de desempeñar. Por lo tanto, la gestión del talento humano, depende entre muchos, de los siguientes elementos principales: su cultura

organizacional, estructura asimilada por la organización, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, tecnología utilizada y los procesos internos. De otra manera, se diría, que el ser humano es tan complejo, siendo este sumamente complicado, en muchos casos, saber lo que piensa y siente, aun así, debe procurarse aprovechar al máximo su potencial.

En cualquiera de los aspectos mencionados anteriormente, vale la pena recordar que la gestión del capital humano está conformada por personas y organizaciones, siendo lo básico el trato ofrecido a las personas, sea como socios o como recursos. Asimismo, es válido recordar que la productividad dependía en gran manera del trabajo manual, hoy en día esto ha cambiado y por otra parte el entorno también ha variado, por ello el panorama es bastante confuso, por lo tanto la persona debe poseer aptitudes y mantenerse motivado para adaptarse a los cambios continuos, sin olvidar, que las personas se comportan de manera distinta con las que son distintas, es decir, el comportamiento de una persona va en respuesta a cómo los otros se comportan con ella.

De lo anterior expuesto se debe perseguir la optimización de habilidades que poseen las personas, participación, creatividad y mejoramiento continuo, los funcionarios deben ser concebidos como el activo más importante en la organización, así entonces, su gestión conlleva a reconocer que estos son capaces de dotar a la organización de inteligencia y como socios capaces de conducirla a la excelencia. Es así como la gestión del talento tiene como objetivo el mejoramiento continuo del desempeño y los aportes del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable.

La captación es un procedimiento que tiene pautado determinados fines o una tarea específica. La palabra captación está asociada, además, al proceso de hallar seguidores para un determinado propósito, no es más que la búsqueda constante de personal altamente capacitado para ocupar un puesto en un determinado tiempo.

También, la captación en sí, genera una serie de sistemas de información que le van a proporcionar a la organización detalles acerca del conocimiento y capacidad que posee cada persona que forma parte de esa estructura organizacional, es decir, según Chiavenato (2002:85) expresa que:

La captación del talento humano puede definirse como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de candidatos potencialmente calificados de tal manera que la organización pueda seleccionar a aquellos más adecuados para cubrir sus necesidades de trabajo.

Es necesario mencionar que la palabra o la acción captar no significa la selección directa del trabajador, se pueden captar cincuenta aspirantes, pero sólo se seleccionará uno. Seleccionar es lograr captar el individuo indicado, para el puesto indicado, en el momento indicado. El proceso de captación comienza cuando existe un puesto vacante, ya sea de nueva creación, o el resultado de alguna promoción interna, y termina cuando se reciben los antecedentes de los futuros candidatos a llenar la vacante de la organización. Seguidamente está el proceso de selección el cual consta de pasos específicos que siguen las organizaciones para decidir cuál solicitante cubrirá un puesto vacante.

Es así como, la selección de personal es vital para cualquier organización, ya que, incorporar un nuevo miembro es decisivo, y si los candidatos no son bien elegidos a través de las técnicas más adecuadas en el proceso de selección, muy lejos de beneficiar, más bien perjudicará en el cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización.

Ahora bien, siendo más específico, y haciendo referencia al proceso de reclutamiento y selección enmarcado en el Estatuto de la Función Pública

La función del administrador de la gerencia de talento humanos consiste en ayudar a la organización a identificar al candidato que mejor se adecue a las necesidades específicas del puesto y a las necesidades generales de la empresa. Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Según Peña (1997)

“Las estrategias empleadas en un proceso de captación son variadas, en ocasiones las organizaciones llevan a cabo este proceso por sus propios medios”, los cuales se detallan a continuación:

- **Primer Paso: Recepción preliminar de solicitudes:** En el momento de la petición de una solicitud de empleo comienza el proceso inicial de captación.

- Segundo Paso: Pruebas de idoneidad: Son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los candidatos y los requerimientos del puesto.

- Tercer Paso: Entrevista inicial o preliminar: Consta en detectar en forma global y en el menor tiempo posible, los aspectos más ostensibles del candidato y su relación con el requerimiento; por ejemplo, apariencia física, facilidad de expresión, con el objeto de destacar aquellos candidatos que de manera manifiesta no reúne los requerimientos del puesto que se pretende cubrir. Igualmente debe informarse de la naturaleza del trabajo, horario, con el fin de que el candidato decida si es de su interés seguir adelante con el proceso.

- Cuarto Paso: Entrevista: Constituye la técnica más ampliamente utilizada, permite la comunicación en dos sentidos, los entrevistadores obtienen información sobre el solicitante, y el solicitante obtiene sobre la organización.

- Quinto Paso: Verificación de datos de referencia: Estos recursos se difiere, ya que en algunos casos quien pueda suministrar la información no sea totalmente objetivo. Sin embargo, permanece vigente que las referencias laborales proporcionan información importante sobre el individuo.

- Sexto Paso: Examen Médico: Existen poderosas razones para llevar a la organización a verificar la salud de su futuro personal entre ellas condiciones físicas para desempeñar un cargo en específico que terminen de poner en riesgo su estado físico, prevención de accidentes hasta pasando por el caso de evitar personas que se ausentaran con frecuencia debido a los constantes quebrantos de salud.

- Séptimo Paso: Entrevista con el supervisor: Es idóneo que el candidato preseleccionado tenga una entrevista con quien podría ser su supervisor inmediato o el gerente del departamento, esto debido a que podría evaluar con mayor precisión las habilidades y conocimientos técnicos del candidato.

- Octavo Paso: Descripción realista del puesto: A los fines de evitar ciertas reacciones, siempre es de gran importancia llevar a cabo una sesión de familiarización con el equipo o los instrumentos que se van a utilizar, de ser, posible en el lugar de trabajo. Estudios realizados han demostrado que la tasa de rotación de personal disminuye cuando se advierte claramente a los futuros empleados sobre las realidades

menos atractivos de su futura labor, sin destacar solo los aspectos positivos de forma universal.

- **Noveno Paso:** La decisión final: Con la información obtenida en cada una de las diversas fases del proceso de selección, se procede a evaluar comparativamente los requerimientos del puesto con las características de los candidatos. Prosigue entonces la decisión de seleccionar y contratar, que es la parte final del proceso

Al aprobar todas las evaluaciones antes mencionadas, le dan ingreso al curso de preparación, donde son formados y capacitados a través de ciertas materias de contenido para funcionario, las mismas deben ser aprobadas para terminar satisfactoriamente el curso de formación. El tiempo de formación es determinado de acuerdo a la necesidad de la institución.

Estructura organizativa de la institución

El Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas (CICPC), antes conocido como Policía Técnica Judicial (PTJ) y en sus orígenes como Cuerpo Técnico de Policía Judicial (CTPJ), es el principal organismo de investigaciones penales de Venezuela. Se encarga del esclarecimiento científico de los delitos con miras a la posterior aplicación de la justicia por los órganos competentes.

La historia de este organismo se remonta a mediados del siglo XX. El 20 de febrero de 1958 el presidente de la Junta Cívico-Militar de Gobierno, Contralmirante Wolfgang Larrazábal, decidió la creación de un cuerpo policial dedicado a la investigación de los diversos crímenes mediante el decreto N° 48 de la Junta, además de establecer su función como auxiliar del Poder Judicial, con el nombre de Policía Técnica Judicial. La Ley de Policía Judicial del 8 de julio de 1975 estableció su estructura y organización institucional, pero fue posteriormente sustituida por la Ley de Policía de Investigaciones Penales del 11 de septiembre de 1998.

Ahora bien, se promulgó en la Constitución de 1999, que estableció en su Artículo 332 la necesidad de crear un cuerpo de investigaciones científicas, penales y criminalísticas. Tal denominación pasó a sustituir a la de Policía Técnica Judicial. En 2001

comenzó una reforma a la estructura y organización del organismo, el cual se delimitó finalmente en 2003. Dentro de sus funciones se tienen:

1. Contribuir a la determinación de la comisión del delito, la identificación de los autores, autoras, demás partícipes y víctimas, las circunstancias y modalidades de comisión delictiva, mediante la colección y preservación de las evidencias o desarrollo de elementos criminalísticos correspondientes con la finalidad de lograr la aplicación de la ley y el ejercicio de la función jurisdiccional.

2. Desarrollar la investigación penal con criterios técnicos y científicos para fundamentar los actos conclusivos del Ministerio Público en los procesos penales.

3. Brindar auxilio al sistema de justicia, en estricto apego a las competencias y atribuciones establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

4. Elaborar estadísticas de criminalidad, con la finalidad de informar al órgano rector en materia de seguridad ciudadana.

Luego, el Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Estatuto de la Función de la Policía de Investigación dicta el Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Estatuto de la Función de la Policía de Investigación que expresa lo siguiente:

Decreto N° 4023, publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41761, el Presidente de la República dictó el Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Estatuto de la Función de la Policía de Investigación, en materia del sistema personal, el cual tiene por objeto desarrollar la disposiciones que rigen la relación de empleo público entre el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas (CICPC), y los funcionarios policiales de investigación, así como con otros expertos legales que intervienen directamente en la investigación penal.

El campo que regula este reglamento comprende el reclutamiento, selección, ingreso, historial personal, inducción, formación continua, reentrenamiento y desarrollo, planificación de la carrera, evaluación de méritos, evaluación del desempeño policial,

ascensos, traslados, transferencias, reingreso, valoración y clasificación de cargos, entre otros aspectos.

Es decir, través de este decreto se derogó la Resolución N° 163, Gaceta Oficial 41138; las Resoluciones números 052, 053 y 054, publicadas en la Gaceta Oficial 41124; y la Resolución N° 056, Gaceta Oficial 41126, además de todas las disposiciones de rango sub legal que colidan con este reglamento. Presidencia de la República. Decreto N° 4023 del 14-11-2019. G.O. N° 41761 del 15-11-2019.

La Estructura está relacionada directamente con la estrategia que tome una organización, de esa forma una estructura que este bien diseñada proporciona bases para tener una buena planificación, control y dirección de las actividades que realice en base a la estrategia establecida.

Como manifiesta Chandler (1971) la estructura sigue a la estrategia significa que la estructura es consecuencia de la estrategia, de tal manera que primero se pensaría que se adopta la estrategia y luego se genera un diseño organizacional. Por ende, la estrategia es la que define objetivos en el largo plazo, mientras que la estructura es la que organiza las actividades que surgen de esas estrategias, dando una jerarquía y ordenamiento.

Es importante destacar que, Daft (2010: 65), manifiesta que, “una estrategia es un plan para interactuar con el entorno competitivo al fin de alcanzar las metas organizacionales.” Por lo tanto, se debe considerar que la estrategia es lo que impulsa al logro de los resultados de la organización considerando su misión y visión y de puede mencionar “sin duda el modelo clásico de formulación de estrategias considera la estructura de manera implícita, al evaluar sus fortalezas y debilidades.

Antecedentes sobre procesos de gestión del talento humano

Primeramente, Paternina (2009), en su investigación sobre selección del personal operativo de la Policía Municipal del Municipio Maracaibo bajo el Modelo de Competencias. El cual se centra en elaborar una propuesta de selección bajo el modelo de competencias para el personal operativo del Instituto Autónomo de Policía del Municipio Maracaibo. Las unidades de análisis fueron cuarenta y siete (47) entre

gerentes, tutores, coordinadores, psicólogos y oficiales responsables en la selección de personal.

En relación, se concluye con la consideración que deben de tomar con respecto a varias recomendaciones necesarias para un óptimo proceso y que se deben desarrollar, a continuación, se exponen las más relevantes: Transferir competencias dentro de diferentes contextos y entre ellos orientar a la institución a la multifuncionalidad para adecuarse a los momentos y a las demandas. Implantar la gestión por competencias como inicio para el proceso de selección del personal operativo.

Implementar el proceso de selección basado en el modelo de competencias para elegir a los aspirantes que ofrezcan el mayor acervo de competencias requeridas en las diferentes situaciones laborales. Fortalecer la identidad y el comportamiento de cada funcionario sin importar el área o nivel con los objetivos y las competencias institucionales debido a personalizar las responsabilidades.

Hay que mencionar que, la Organización Internacional del Trabajo. Consejo de Administración. (2009). Estrategias Basadas en los Resultados para 2010-2015: Estrategia en Materia de Recursos Humanos – Reorientación de los Recursos Humanos. El Consejo de Administración adoptó en noviembre de 2005 la estrategia en materia de recursos humanos para 2006-2009. La estrategia se centraba en políticas y procedimientos apropiados y eficaces en materia de contratación, colocación y progresión profesional; sistemas de gestión del desempeño y de desarrollo del personal integrados, estimulantes y rigurosos, y disposiciones en materia de bienestar y seguridad del personal.

Para cada uno de estos objetivos se establecían indicadores y metas detallados. El informe sobre los avances realizados presentado a la Comisión en noviembre de 2008 indicaba que se habían alcanzado los objetivos en materia de equilibrio de género, movilidad, seguridad y salud en el trabajo, y prevención y solución de conflictos. En 2009, prosiguió la labor de realizar un inventario de las competencias profesionales para evaluar la insuficiencia de calificaciones en la Oficina y poder planificar mejor las necesidades de desarrollo de los recursos humanos y del personal para el próximo período de planificación con arreglo al Marco de Políticas y Estrategias para 2010 2015.

Ahora, la estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015 procura aprovechar los progresos realizados, anticipar y abordar las necesidades emergentes (tales como la respuesta ante la evolución del entorno económico y social, las crisis humanitarias o la iniciativa Unidos en la acción), así como actualizar las prácticas, las normas y procedimientos sobre recursos humanos para responder a desafíos como los señalados en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y en el Pacto Mundial para el Empleo.

El objetivo general de la Estrategia es enfocar la función relativa a los recursos humanos de modo que se responda en mayor medida a los objetivos estratégicos de la OIT y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Esto exige, específicamente, el establecimiento o la modificación de los sistemas de recursos humanos que son esenciales para el logro de los cuatro resultados definidos más adelante. Se trata de contar con procesos apropiados y eficientes que sustenten el desarrollo del talento y de la capacidad de liderazgo, mejoren los conocimientos generales y los conocimientos especializados de alto nivel, y promuevan la rendición de cuentas, el trabajo en equipo y la colaboración, así como un entorno de trabajo propicio.

En conclusión, esta estrategia que procura reafirmar la función de los recursos humanos, asociada a la dirección para desarrollar la capacidad que necesita la organización a fin de alcanzar sus objetivos y resultados. Consiste esencialmente en una combinación de aptitudes, competencias técnicas, calificaciones y experiencia del personal de la OIT. Para que sea eficaz y esté orientada hacia el futuro, la estrategia contribuirá a la consecución de los 19 resultados previstos en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, conjuntamente con otras estrategias de gestión esenciales sobre las tecnologías de la información (TI), los conocimientos y la cooperación técnica.

Luego, Arrieche (2014) captación del talento humano como proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios de la policía del estado Carabobo, plantea como objetivo general, analizar la captación del talento humano, proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, para ello se trazaron tres objetivos específicos, el primero, que consiste en describir la situación actual del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la

Policía del Estado Carabobo; el segundo, hace referencia a establecer los factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación de talento humano, llevado a cabo por la Policía del Estado Carabobo y el tercero, presentar posibles líneas de acción para una mayor efectividad laboral de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, adscritos a la Gobernación.

Entre los resultados porque primero, con un procedimiento completo adecuado acorde con el cumplimiento de la ley, siguiendo los patrones de un eficaz proceso de reclutamiento y selección, se presenta los pasos para el correcto proceso de reclutamiento y selección o captación a los aspirantes a funcionarios, el cual los parámetros establecidos modelo del CICPC.

Conclusión

A continuación, se mencionan los aspectos concluyentes y por ende más relevantes de la investigación. En relación a la situación actual del proceso de reclutamiento y selección del personal que se lleva a cabo en el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, CICPC; es realizado tomando en cuenta el factor social de manera muy subjetiva, No obstante, el proceso llevado a cabo no es eficaz, lo que ha traído como consecuencia, el ingreso a la institución de personas que han desacreditado la imagen de la misma, por lo que la carrera del funcionario se ha ido desvalorizando y ha ido perdiendo el nivel de institución respetable en la sociedad.

Es así como existen en la actualidad, muchos funcionarios que no poseen las condiciones académicas, físicas y mentales necesarias para poder realizar de forma adecuada sus labores como policía. Por tal motivo, es necesario considerar, la importancia que tienen los procesos de reclutamiento y selección, ya que no basta con contar con la tecnología, las estrategias, el plan, los recursos, los medios, etc.

El proceso de reclutamiento y selección es el más importante para cualquier organización, ya que te permite seleccionar el personal más idóneo, y a su vez que cumpla con los objetivos de la organización. Si esto no ocurre estamos perdiendo todo un proceso. Si contamos con un personal deficiente que no va a permitir alcanzar el logro de los objetivos de modo que la diferenciación real de hoy está en el campo de la

selección y reclutamiento del talento humano de esta no se escapa del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas

Por consiguiente, es necesario que todo gerente a cargo de una organización deba velar que los puestos que están bajo su responsabilidad sean ocupados por personas capaces de desempeñarlos adecuadamente. El proceso de reclutamiento tiene que ver con asegurar personas adecuadas para los puestos disponibles en una organización y ese proceso parte de un plan de personal que identifica los puestos vacantes, las características de los mismos y las capacidades de la persona que deberá ocuparlo. Es mejor tener un puesto de trabajo vacío dentro de la organización, que ocuparlo con la persona inadecuada.

En este mismo orden de ideas, el reclutamiento de personal como ya se planteó anteriormente, es un proceso que requiere de la aplicación de un conjunto de técnicas, procedimientos y sistema de información adecuados, que nos va a permitir con ello atraer personas calificadas y capaces para ocupar puestos en la organización. El sistema de reclutamiento tiene como objetivo proporcionar candidatos de los que se hará la selección de los mejores talentos para la organización, pero debe tenerse en cuenta la función a cumplir, por lo que no se debe aplicar a los aspirantes a policías un proceso como el que realiza cualquier otra organización que preste un servicio como si se tratara de prestar algo tan simple. Su función va mucho más allá, el funcionario tiene algo muy valioso en sus manos, como lo es su vida y no solo la suya propia sino la del resto de una ciudadanía. Es por esto que no cualquiera puede ser funcionario del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas (CICPC)

Referencias

- Asamblea Nacional. (2019) , Decreto N° 4023 del 14-11-2019. G.O. N° 41761 del 15-11-2019.
- Asamblea Nacional. (1999). Constituyente de la República Bolivariana de Venezuela. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de Diciembre de 1999, Caracas - Venezuela.
- Asamblea Nacional. (2009). Proyecto de Ley del Estatuto de la Función Policial. Primera Discusión y Aprobación. Caracas – Venezuela.
- Asamblea Nacional. (2002). Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial N° 37.522 del 06 de Septiembre de 2002. Caracas - Venezuela.
- Asamblea Nacional. (2001). Decreto con Fuerza de Ley de los Órganos de Investigación

- Científicas, penales y Criminalísticas. Decreto número 1.511 del 02 de Noviembre de 2001. Caracas – Venezuela.
- Chiavenato, I.(2002). Gestión del Talento Humano. Colombia. Mc.Graw Hill.
- Daft, R. (2010), Teoría y Diseño Organizacional, Decima Edición, Cengage Learning Editores, S.A
- Hernández, Sampieri, y Otros. (1999). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (1991). Metodología de la Investigación. Editorial Mc- Graw Hill. México – Ciudad de México.
- Peña, M.B. (1987). Dirección de Personal. Sexta Edición. Editorial Hispano Europea. España.

INAMOVILIDAD LABORAL COMO POLITICA DE ESTADO

Daniela Palacios⁴

Enviado: diciembre 2023 • Aprobado: marzo 2024 • Publicado: junio 2024

Resumen

La modificación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el año de 1999, señala al trabajo como un hecho social y la protección del Estado como un instrumento del bienestar social para los trabajadores y trabajadoras, bajo la presidencia de Chávez, se decidió poner en práctica políticas de protección a los trabajadores como lo es la inamovilidad laboral. La investigación tuvo como propósito reflexionar acerca de la inamovilidad laboral como política de Estado, y si la puesta en práctica realmente ha incidido positivamente en las relaciones laborales entre patrono y trabajador tanto en el sector público como privado. Este artículo se desarrolló bajo la característica de una investigación documental, ya que la información, se obtuvo revisando diversos documentos y bibliografías referidas al tema en estudio. A la luz de los resultados, se concluye que a pesar de que esta política pública tiene en práctica dos décadas, no ha incrementado el empleo formal, y ha generado grandes desafíos para el patrono al no tener la potestad de despedir a un trabajador, sin embargo, al ser el Estado patrono y sancionador realmente no representa ningún obstáculo transgredir la normativa legal.

Palabras clave: Estabilidad Laboral, Inamovilidad Laboral, Políticas de Estado.

Labor immobility as a state policy

Abstract

The amendment of the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela in 1999, points to work as a social fact and the protection of the State as an instrument of social welfare for workers, under the presidency of Chávez, it was decided to put in place worker protection policies such as labor immobility. The purpose of the research was to reflect on labor immobility as a State policy, and whether the implementation has really had a positive impact on labor relations between employer and worker in both the public and private sectors. This article was developed under the characteristic of a documentary investigation, since the information was obtained by reviewing various documents and bibliographies referring to the subject under study. In light of the results, it is concluded that despite the fact that this public policy has been in place for two decades, it has not increased formal employment, and has created great challenges for the employer by not having the power to fire a worker, without However, being the employer and sanctioning State, it does not really represent an obstacle to transgress the legal regulations.

Keywords: Labor Stability, Labor Immobility, State Policies.

⁴ Abogada egresada de la Universidad de Carabobo. Cursante de la Maestría en Derecho Laboral de la Universidad Bicentennial de Aragua. Danihella23@hotmail.com

Introducción

En la última década las leyes o normativas en materia laboral se han transformado, estos cambios legislativos generan normas jurídicas laborales, que en su mayoría intensifican la protección del trabajador frente al empleador para brindar estabilidad laboral. En tal sentido se puede decir que el derecho laboral es fundamental para las relaciones entre el patrono y el trabajador, al respecto Guzmán (1985) (como se citó en Marín 2015) señala:

el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones. (p. 24)

Partiendo de lo acotado por el autor, se hace necesario adentrarse en cómo ha ido evolucionando el derecho laboral como hecho social, a partir de la era de la industrialización en Europa en el siglo XIX, en donde las condiciones salariales eran unilaterales con una explotación marcada de la clase trabajadora. (Bronstein, 2010). Para posteriormente a mediados de ese siglo se produzcan conquistas a través de normas protectoras de los trabajadores, las cuales eran aplicadas imperativamente con independencia de las partes. Esto da pie a la promulgación de normas jurídicas que se impulsan con la creación de Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En América Latina, este proceso se produce en las tres primeras décadas del siglo XX, pasando por transformaciones que permitieron garantizar el bienestar social del trabajador, con un ordenamiento jurídico, que afrontó diversos retos con gobiernos populistas como lo fue en el caso de Argentina, México, Brasil y por pactos sociales entre diversos factores de poder, situación que ocurrió en Chile, Costa Rica y Uruguay. En consecuencia, durante los años ochenta sólo en algunos países entre los que se destacan Chile y, en menor grado, Panamá se llevaron a cabo importantes reformas laborales flexibilizadoras. En otros, como Argentina, Brasil y Uruguay, prevalecieron medidas como el restablecimiento de los derechos colectivos suprimidos por las

dictaduras militares y la ampliación de los derechos laborales individuales. Esto último se dio sobre todo en el Brasil por medio de una reforma constitucional (Chahad, 2009).

La especificidad de Venezuela fue la instauración a partir de 1958 de lo que se denominó el sistema populista de conciliación de elites, basado en un pacto social. Arenas (2006), Iranzo (2006) y Lucena (2003) expresan que ese pacto social se formuló en el sistema de relaciones de trabajo, y en una serie de reglas que permitió definirlo como de conciliación, baja conflictividad y neocorporativo. Con la asunción del presidente Chávez se han modificado las reglas del sistema político, transitando hacia un populismo autoritario, cuya base social no es el trabajo asalariado.

Sobre la base de estas consideraciones, surge con la modificación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el año de 1999, el trabajo como un hecho social y la protección del Estado como un instrumento del bienestar social para los trabajadores y trabajadoras, sin embargo el entorno económico, político tan volátil y cambiante han generado cierre de empresas, disminución de la productividad, y en consecuencia, las organizaciones han puesto en práctica medidas tendentes a minimizar este impacto entre las cuales se encuentra la reducción del personal.

Por lo tanto el Estado Venezolano bajo la presidencia de Chávez, decidió poner en práctica políticas de protección a los trabajadores como lo es la inamovilidad laboral publicada en Gaceta Oficial N°37.298 en fecha 5 de Octubre de 2001 el Decreto N°1.472, que establecía como cláusula irrenunciable en beneficios de los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del sector privado, inamovilidad laboral especial, hasta el 30 de noviembre del presente año con motivo de estar realizándose el proceso de relegitimación sindical. Se hace evidente que a pesar de que para ese momento este decreto tenía una validez temporal, en la actualidad se ha mantenido por más de dos décadas.

Según criterio de Garay (2009) afirma: “el fin que persigue (el Decreto) no se logra a cabalidad pues si el empresario carece de libertad para despedir, se frenará de tomar nuevos trabajadores, con lo cual continuará el desempleo” (p. 249) . Y es que la realidad indica, que con el conocimiento que tienen los trabajadores sobre el efecto de la inamovilidad, junto a todas las prebendas que les reconoce la Ley Orgánica del Trabajo,

los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), prácticamente se promueve el ausentismo laboral, y en definitiva, queda en juego la eficiencia tanto de la empresa privada como de las instituciones públicas.

De allí pues, que la investigación tuvo como propósito reflexionar acerca de la inamovilidad laboral como política de Estado, y si la puesta en práctica de esta realmente ha incidido positivamente en las relaciones laborales entre patrono y trabajador tanto en el sector público como privado. Este artículo se desarrolló bajo la característica de una investigación documental, ya que la información, se obtuvo revisando diversos documentos y bibliografías referidas al tema en estudio. El análisis documental, es la que permite abordar las características más importantes de un mensaje para transformar en descripciones propias, después de ser analizadas.

Partiendo de lo antes expuesto, se considera importante señalar el desglose del presente estudio el cual será llevado a cabo de la siguiente manera: Primero se expondrán una serie de definiciones sobre la estabilidad y la inamovilidad laboral, seguidamente se explicarán las políticas de estado en el ámbito laboral y las implicaciones tanto para la empresa privada como la pública, para finalmente interpretar a la luz de la realidad su incidencia en el entorno laboral.

Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral ha sido estudiada a lo largo del tiempo, dado que la misma persigue el derecho del trabajador a la permanencia en su empleo, sin que pueda ser despedido sin justa causa, lo cual limita la libertad del empleador a realizar despidos arbitrarios. Según Guzmán (1985) (como se citó en Marín 2015) define la estabilidad como: “una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña”. (p. 4)

Es importante señalar que este derecho fundamental del trabajador ha sido incorporado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual contempla en el Artículo 93 lo siguiente: “La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos

contrarios a esta Constitución son nulos”, lo cual le asegura al trabajador la permanencia en su empleo, limitando los derechos del patrono. También la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras contempla en su artículo 85 define la estabilidad como:

La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme lo consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.

Partiendo de lo expresado en la normativa legal la estabilidad se interpreta como aquella que permite la permanencia del trabajador en su cargo, sin que pueda ser despedido sin justa causa, lo que significa que es un derecho para el trabajador o la trabajadora al existir una relación laboral dependiente. A su vez la misma LOTTT enfatiza sobre la garantía de estabilidad en su artículo 86.

Además, en su artículo 87, contiene quienes estarán amparadas por la estabilidad como lo son los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado, aquellos contratados a tiempo determinado siempre y cuando no se hay vencido el contrato y aquellos contratados para una obra determinada, sin embargo, quedan exceptuados los trabajadores que tengan cargos de dirección, en consecuencia, no están amparados por la ley. Asimismo, se puede acotar la existencia en materia laboral de dos tipos de estabilidad, que según Vargas (2011) son “estabilidad absoluta o inamovilidad en donde la ley prohíbe que el trabajador sea despedido, trasladado o desmejorado sin justa causa, y otra estabilidad relativa donde la ley no prohíbe el despido, sino lo limita, haciendo oneroso el despido para el patrono”. (p.10). En ese sentido, en materia de derecho laboral la norma establece el carácter jurisdiccional para garantizar la existencia de una igualdad entre patrono y trabajador como actores indiscutibles en el contexto laboral.

Inamovilidad Laboral

A lo largo de los años se han producido cambios para lograr disminuir los índices de desempleo y lograr mantener a la población activa integrada al mercado laboral, en aras de proteger al trabajador, surge en las últimas décadas la inamovilidad laboral como política de estado. La LOTTT en su artículo 94 establece a la inamovilidad como: “Los

trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo(....)”.

Esta inamovilidad que en principio corresponde a determinada categoría de trabajadores en situación especial, se ha visto extendida desde el año 2001 bajo la presidencia de Chávez, como política proteccionista a los trabajadores publicada en Gaceta Oficial N°37.298 en fecha 5 de Octubre de 2001 el Decreto N°1.472, a través de estos Decretos Presidenciales, en principio se protegió a todos los trabajadores que no ganaban más de tres (03) salarios mínimos con noventa (90) días continuos en el mismo puesto de trabajo. Con la entrada en vigencia de la LOTT en el año 2012, se producen modificaciones señaladas previamente en el artículo 94, en donde se establece taxativamente la definición de inamovilidad, por lo tanto, no tiene sentido realizarla por decretos, como se hace de manera continua desde entonces, ya que el estado se configura como un ente regulador en las relaciones de trabajo.

Partiendo de allí, estos decretos emitidos de forma consuetudinaria han marcado las pautas de las relaciones entre patrono y trabajador, y se ha establecido para casi todos los sectores asalariados del país, hasta el año 2010 incluía a todos aquellos trabajadores cuyos ingresos no excedieran los 3 salarios mínimos. Posteriormente, a partir del año 2011 se extendió a su vez a todo trabajador independientemente del salario devengado, exceptuando sólo a los trabajadores de dirección y confianza, estos últimos eliminados por la LOTT.

Esta medida se extiende por más de 18 años, desde entonces se han promovido alrededor de veintiocho (28) Decretos que, en conclusión, no han logrado los objetivos por los cuales fueron dictados como lo es disminuir el desempleo, al respecto, el periódico Banca y Negocios (2020) señaló:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera a Venezuela como uno de los países con mayor riesgo de conflictividad social en el mundo “debido a la alta tasa de precariedad laboral que registra, en un período en ha crecido de manera generalizada el descontento por la falta de oportunidades de empleo digno. (s/n)

Por lo antes mencionado, se puede decir que la inamovilidad laboral no ha generado repercusiones positivas que conlleven a una disminución paulatina de los índices de desempleo, sin embargo el Estado Venezolano decretó una inamovilidad laboral que se extiende desde el 28 diciembre del 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2020, Decreto N°3.708, gaceta Oficial N° 6419, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Políticas de Estado

En las últimas décadas uno de los temas presentes en los debates políticos ha sido la puesta en práctica de políticas públicas, estas se relacionan directamente con asuntos de gobierno, sistemas políticos y actividades de instituciones públicas, que van dirigidas a tener influencia sobre la vida de todos los ciudadanos.

Al respecto, Piñango (2003) (como se citó en Maggiolo y Perozo 2007), considera que las mismas son proposiciones gubernamentales sobre la mejor forma de lograr determinados objetivos sociales, se trata de ideas que contienen toda la fuerza y debilidades de éstas, no obstante, las mejores ideas pueden generar efectos indeseables, porque su puesta en práctica puede ir en contra de una parte de la sociedad. De allí pues, se considera el sistema político como el encargado de diseñarlas para que se encuentren dirigidas a satisfacer las necesidades de una población.

En la gestión de las políticas públicas, la potestad mayor pertenece al Estado, perfectamente reconocido por el Centro Latinoamericano para el Desarrollo CLAD (1998), el cual señala que “el estado continúa siendo un instrumento fundamental para el desarrollo económico, político y social de cualquier país” (p. 7). De acuerdo a lo expuesto se puede decir, que toda política generada, deriva de la acción pública, por ser el principal actor el Estado, en la cual la actuación de los ciudadanos e instituciones es necesaria para la puesta en práctica, y por ende se produce una relación entre gobierno, Estado y sociedad.

En nuestra sociedad actual el Estado venezolano ha reglamentado esta participación, mediante la Ley de los Consejos Comunales y la Constitución Bolivariana

vigente (1999), en la que se exponen los lineamientos que propician la participación social y ciudadana en los controles sociales para la gestión pública. Bajo este modelo de participación ciudadana, se propicia la actuación del colectivo, a través de las diferentes organizaciones civiles o sindicales. La observación del accionar de éstos actores permite comprender la relación entre el Estado y la sociedad y la normativa por la cual se rigen.

Uno de estos accionares estuvieron enfocados hacia la necesidad de relegitimar a la luz de la nueva Carta Magna las entidades sindicales, los cuales tuvieron que someterse a nuevas reglas provenientes del texto constitucional, que invadían la autonomía sindical; más que participación popular se trataba de intervenir en esta desde el Estado. Con la puesta en práctica de estas nuevas formas sindicales se produce una confrontación entre empresarios y gobierno, producto de la intervención del Estado en el ámbito laboral, lo que genera un proceso de fragmentación y se crea un paralelismo sindical, que se refiere a la legalización de sindicatos en donde ya los hay, generando fricciones entre los distintos actores sociales.

Desde la entrada en vigencia de la LOTT en el año 2012, se venían produciendo regulaciones sobre las relaciones de trabajo en varios aspectos. Incluso se creó un nuevo Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual entro en vigencia en el año 2006, modificando una importante cantidad de conceptos y reglas, siendo una de ellas y la de mayor impacto en las relaciones de trabajo la eliminación de las empresas de trabajo temporal, esto como mecanismo para no desmejorar las condiciones de trabajo. (Lucena,2015)

El propósito de dicha ley, fue presentar las relaciones entre trabajador y empleador como el proceso social del trabajo, es decir, representa un cambio en cuanto a la protección del trabajo como hecho social que va hacia la inclusión del trabajo como un elemento central, para transformar la relación de trabajo hacia otras formas de organizar la producción de carácter estatal.

Ya con el marco regulatorio anterior y el conjunto de las políticas económicas, el empleo se venía resintiéndose. Sólo crecía a nivel formal el empleo público, pero con las reservas de que la mayor parte eran simplemente empleos que pasaban del sector privado al público, a consecuencia de las estatizaciones. En tanto el empleo informal

mantiene su espacio en el conjunto de la población económicamente activa. Esta ley beneficia totalmente a la población activa que se encuentre trabajando en el sector formal, mientras que el sector informal es beneficiado en menor proporción.

En ese sentido, se evidencia que al contraerse la generación del empleo por parte de la empresa privada surge como una medida la inamovilidad laboral para tratar de disminuir el desempleo, sin embargo, se puede señalar que su puesta en práctica por más de dos décadas, no ha logrado paliar esta situación de forma efectiva.

Es así como el patrono se ve en la obligación de adaptarse a todas las modificaciones a nivel laboral, los cuales, a través de los años, han venido dando protagonismo a los derechos del trabajador. Ya que el sistema laboral venezolano está altamente intervenido por el Estado, tanto los trabajadores como los empresarios y sus representantes han perdido terreno en cuanto a la toma de decisiones, la cual se ha visto reducida por una postura gubernamental que insiste en debilitarlo.

Estos desequilibrios del poder han traído pocos o nulos beneficios para los actores sociales que apuntalan el sistema de relaciones de trabajo. Desde esa premisa, el gobierno utiliza su poder para transgredir la ley en beneficio del Estado y no del trabajador, no así en caso de la empresa privada en donde independientemente de la falta del trabajador y/o trabajadora se tiende a favorecerlo con un marco normativo producto de una interpretación y aplicación particular sobre el “deber ser social”, en consecuencia no favorecen un proceso de diálogo social y un equilibrio que permita enriquecer las discusiones y orientar el país al desarrollo.

Dentro de ese contexto tan solo en 2018, según la Confederación Venezolana de Industriales (Conindustria), “unas 700 industrias cerraron sus puertas. Esta situación se tradujo en menos oportunidades de trabajo. Se calcula que han dejado de generar más de 1.500.000 de empleos directos e indirectos.” (p.14), lo que significa que a pesar de la inamovilidad laboral debido a la crisis económica que vive el país, existe una disminución paulatina de puestos de trabajo.

En consecuencia, las ejecuciones de las políticas públicas en materia laboral han sido desacertadas, en vez de estar dirigidas a beneficiar a toda la sociedad venezolana, terminan por generar nuevos problemas y empeorar los existentes. Por ende, los

resultados han sido poco menos que satisfactorios. Por lo que se hace necesario, diseñar políticas para mejorar las condiciones de vida de la población, demandan la cooperación del Estado la sociedad y la empresa privada, para alcanzar beneficios en primera instancia sociales y consecuentemente económicos y culturales, para ganar la confianza y respeto de la sociedad.

Estudios de aplicabilidad de políticas de estado en el ámbito laboral

Los estudios en consideración primeramente el de Lucena (2015) en su trabajo titulado Venezuela: políticas públicas y relaciones de trabajo. Tuvo como objetivo abordar las políticas públicas laborales en Venezuela relacionadas directamente con las diferentes organizaciones de los trabajadores. Los materiales revisados para hacer los análisis son de procedencia gubernamental y de las organizaciones de los trabajadores, especialmente de su propio accionar, realizando un seguimiento durante el lapso del 1999 en adelante, que corresponde a lo que el propio gobierno auto definió como la revolución bolivariana.

En tal sentido, un constructo teórico importante fue el del Estado Regulador y empleador, en donde si bien el discurso oficial destaca que la revolución bolivariana tiene en los trabajadores su principal apoyo y destinatario para lograr sus propósitos de transformación de la sociedad venezolana a estadios superiores de bienestar y de felicidad, se observan decisiones y acciones que no han permitido el fortalecimiento del movimiento de los trabajadores y ha generado consecuencias en los actores laborales, las empresas y los trabajadores, privilegiando a estos últimos, particularmente sus organizaciones colectivas y, concretamente, las sindicales.

El artículo es considerado debido a la importancia de las políticas públicas a la luz de la Carta Magna del 1999, y las nuevas formas de construcción del discurso del Estado enfocado hacia el bienestar del trabajador sin tomar en consideración las consecuencias de la aplicación de estas nuevas normas, una de las aristas que se tomó en la presente investigación como lo fue las implicaciones que tiene estas políticas tanto para las empresas privadas como las públicas.

De igual manera, se cita el trabajo de Sánchez, R (2015) que habla acerca de “La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa actual en la LOTT. Un breve análisis comparativo desde la perspectiva jurídica. La investigación fue un estudio analítico e interpretativo sobre las modificaciones de esta figura jurídica, diferenciando los procedimientos establecidos entre la estabilidad y la inamovilidad; Tuvo como objetivo, realizar un análisis comparativo desde la perspectiva jurídica sobre la estabilidad laboral consagrada en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT 1997) y la actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT 2012).

Se aborda el contexto referente a la flexibilización laboral fuera de las fronteras venezolanas y de manera puntual se realizan revisiones bibliográficas y legislativas propias del enfoque jurídico laboral como lo es la estabilidad laboral. En atención a las diferencias existentes entre estabilidad laboral e inamovilidad laboral, fue significativo señalar que: en la primera conoce el juez del Trabajo, y su procedimiento es judicial, en la segunda, conoce el inspector del Trabajo y el procedimiento es administrativo, la estabilidad protege a todos los trabajadores, excepto los de dirección (art. 87 LOTT), mientras que en la inamovilidad solo son amparados aquellos trabajadores establecidos en los artículos 419 y 420 LOTT.

La investigación aportó constructos teóricos referidos a estabilidad e inamovilidad laboral desde el punto de vista jurídico-laboral ambos considerados como derechos del trabajador a la permanencia en su puesto de trabajo, lo que es significativo para el fortalecimiento del presente estudio.

Finalmente, Navarro (2015) la inamovilidad laboral como política del estado venezolano y su impacto en los actores laborales según la normativa legal vigente: Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras. La investigación tuvo como propósito analizar la inamovilidad laboral como política del Estado Venezolano a los fines de estudiar el impacto que genera en los actores laborales, específicamente como un factor clave para el desarrollo de las empresas. La investigación fue de tipo descriptiva basada en un estudio documental, para ello se han utilizado los distintos doctrinarios que han estudiado el tema de estabilidad laboral tanto desde la perspectiva nacional como internacional.

Se logra concluir que la inamovilidad laboral ha sido una política aplicada por el Estado Venezolano durante más de catorce años a la fecha actual y que ha generado efectos negativos en el sector empresarial, desde una visión a futuro podrían presentarse grandes desafíos para la empresa privada, como es el hecho de que pueda reducirse la oferta de trabajo debido a que los empresarios busquen evitar correr riesgos al contratar personal que puede no ser productivo y que tendrá que despedir a un alto costo. En este sentido, desde el punto de vista de los trabajadores, en criterio de la autora, la inamovilidad laboral tampoco los favorecería a largo plazo, debido al incremento del desempleo por los motivos ya explicados.

Como se evidencia en los resultados de esta investigación guarda una estrecha relación con la presente, debido a que toca indicadores significativos como lo es la inamovilidad como políticas de estado y las repercusiones sobre la empresa privada, por lo tanto, aporta elementos importantes de las consecuencias que estas imponen en el sector privado.

Conclusión

El tema laboral en su conjunto ocupa un lugar central en cuanto al futuro de los ciudadanos venezolanos, y más aún con la intervención desmedida del Estado en todos los estratos de la sociedad, tal es el caso de la puesta en práctica de la inamovilidad laboral como una política de Estado, promovida mediante decretos, por casi veinte (20) años, impuesta para la protección del trabajador ante el patrono y como medida para la disminución de los índices de desempleo.

Es así como, durante más de una década se han generado supuestos de estabilidad para los trabajadores en cuanto a la permanencia de este el empleo, más, sin embargo, ha sido desfavorable para las empresas privadas por no tener la potestad para prescindir de un trabajador, en caso de que este no cumpla con las funciones inherentes al puesto de trabajo por el cual fue contratado. Es por ello, que el empleador busca mecanismos poco ortodoxos para contrarrestar esta política como lo son acuerdos extra laborales.

Así como también, el empleador buscara facilitar para sí mismo la contratación de personal por poco tiempo, o por temporadas, los cuales se encuentran exceptuados por la ley, prescindir de ese trabajador y contratar otro, sin renovar contrato, lo que implicaría

un cambio de personal constantemente. En este sentido, desde el punto de vista de los trabajadores, la inamovilidad laboral tampoco los favorecería a largo plazo, debido al incremento del desempleo.

En cuanto al sector público, se encuentra una completa infracción por parte de Estado que debería ser garante de los derechos de los trabajadores y no ser violentados de ninguna forma, es por esto que, en relación, a la empresa privada el estado se comporta de forma radical y hace valer su carácter proteccionista hacia el trabajador, más no es así cuando este es el patrono.

De allí pues, que en los últimos años las políticas públicas aplicadas por el estado venezolano en materia laboral, no han traído consigo los resultados por el cual fueron promovidas, disminución de los índices de desempleo y desarrollo sostenido de la economía, lo que ha llevado a un retroceso en la regulación de las relaciones laborales.

Resulta importante señalar que este proceso para ser idóneo debe procurar la participación activa de todos los actores que conforman las relaciones laborales en el país. Es saludable que se reflexione sobre el modelo de relaciones laborales que se han dado en el país en las últimas décadas. Ya que las mismas no han sido efectivas tanto para el sector público como para el privado. No existen condiciones de trabajo favorables, empleos estables, salarios dignos, seguridad social, es por esto que se sigue promoviendo el desempleo en el país y la informalidad se mantienen en niveles tan altos.

Referencias

- Arenas, N (2006). *Populismo autoritario: Venezuela 1999-2005*. Caracas, Cendes-CDCH, UCV. Venezuela.
- Bronstein, A. (2010) *Derecho internacional y comparado del trabajo. Desafíos actuales*. Edición conjunta de OIT, Plaza y Valdés.
- Chahad, J. (2009), "Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional da força de trabalho: experiência da América Latina e perspectivas (análise do caso brasileiro)", *Documentos de Proyecto*, Santiago de Chile, CEPAL, inédito.
- Centro Latinoamericano para el Desarrollo CLAD (1998). *Una Nueva Gestión Pública para América Latina*. Caracas, Venezuela.
- Conindustria. (2018). *Mensaje de Fin De Año: Industria venezolana sumergida en la mayor y más violenta destrucción de su historia*. Recuperado de <http://www.conindustria.org/mensaje-de-fin-de-ano-industria-venezolana-sumergida-en-la-mayor-y-masviolenta-destruccion-de-su-historia/>

- Cronología de los Períodos de Inamovilidad Laboral, Marzo 2020, Recuperado en <http://www.juris-line.com.ve/?c=cr&t=W132325>
- De la Cueva, Mario (1980), el nuevo derecho mexicano del trabajo.
- Garay, J y Garay, M (2012) Ley del Trabajo (Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras): Comentada y con Casos Prácticos. Ediciones Juan Garay. Caracas, Venezuela.
- Guzmán, R. (1985). Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana. Ediciones Libra. Caracas, Venezuela.
- Iranzo, C (2006). La política laboral en la Venezuela de Hugo Chávez Frías. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, II (18). Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2739286>.
- Lucena, H (2003) , Las relaciones laborales en el nuevo siglo, Caracas, Fondo Editorial Tropykos.
- Lucena, H. (2015). Venezuela: políticas públicas y relaciones de trabajo. Cuadernos del Cendes, 32(89),195-236. Recuperado en 07 de abril de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-5082015000200009&lng=es&tlng=es.
- Marín, F (2015) La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. Cuestiones Jurídicas, vol. 9 (2), julio-diciembre, pp. 11-27. Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo, Venezuela. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127546588002>.
- Maggiolo, I, Perozo, J. (2007). Políticas públicas: proceso de concertación Estado-Sociedad. Revista Venezolana de Gerencia, 12(39), 373-392. Recuperado en 08 de abril de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000300004&lng=es&tlng=es.
- OIT coloca a Venezuela como uno de los países con mayor riesgo de conflictividad social. (Enero 21, 2020) Banca y Negocios. Pp. s/n Recuperado en: <http://www.bancaynegocios.com/oit-coloca-a-venezuela-como-uno-de-los-paises-con-mayor-riesgo-de-conflictividad-social/>
- Presidencia de la República (2012). Decreto Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta Oficial No. 6.076 Extraordinario de fecha 07 de mayo de 2012.
- Tamayo, y Tamayo M. (2010). El proceso de la investigación científica. México. Editores Noriega Limusa.
- Vargas , R (2011). Análisis del Procedimiento de Estabilidad Laboral Previsto en la Ley Orgánica Procesal Del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela. (Tesis de Especialista en Derecho Procesal) Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.

REALIDAD DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN MASIVOS EN EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD

Alberto J. Farfán⁵
Geilyn Requena⁶

Resumen

Los seres humanos son por naturaleza, seres sociales, lo que significa que el ser humano no sabe estar solo e incomunicado, la sociedad es construida por la comunicación; en tal sentido, el artículo tiene como propósito la interpretación de la realidad de los medios de comunicación masivos en el desarrollo de la sociedad. El artículo se asume el paradigma interpretativo, bajo un enfoque cualitativo, apoyado en el método hermenéutico. Se aplicaron técnicas de observación y entrevistas a profundidad a tres comunicadores sociales; se usaron como técnicas de interpretación de los hallazgos: triangulación, categorización, contrastación y estructuración. Emergieron los siguientes constructos teóricos: comunicación y sociedad, agenda mediática, importancia de los medios de comunicación; idealización del comunicador social; perfil profesional del comunicador social; globalización de la información; y recomendaciones al periodista novel.

Palabras Claves: Desarrollo, Medios de comunicación masivos, Realidad, Sociedad

Reality Of Mass Media In The Development Of Society

Abstract

Human beings are by nature, social beings, which means that human beings do not know how to be alone and isolated, society is built by communication; In this sense, the article aims to interpret the reality of the mass media in the development of society. The article assumes the interpretive paradigm, under a qualitative approach, supported by the hermeneutical method. Observation techniques and in-depth interviews were applied to three social communicators; the following were used as techniques for interpreting the findings: triangulation, categorization, contrasting and structuring. The following theoretical constructs emerged: communication and society, media agenda, importance of the media; idealization of the social communicator; professional profile of the social communicator; information globalization; and recommendations to the new journalist.

Keywords: Development, Mass media, Reality, Society

⁵ Doctor en ciencias de la educación. Magister en Gerencia Educacional. Magister en Planificación y Evaluación de la Educación. Master en Educación Especial. Profesor en Educación Especial. Docente convencional del Núcleo de Puerto Ordaz, Universidad Bicentennial de Aragua.
Albertojavierfarfan@gmail.com

⁶ Estudiante de la Licenciatura en Comunicación Social de la Universidad Bicentennial de Aragua Núcleo Puerto Ordaz. geilynadrianny@gmail.com

Introducción

Los seres humanos son por naturaleza, seres sociales, lo que significa que no saben estar solos e incomunicados, la sociedad es construida por la comunicación y es por esta misma que puede existir una sociedad, pues sin la comunicación no se podrían establecer reglas y normas. Una manera de comunicación de gran importancia en la actualidad es la masiva, con sus respectivas herramientas. Los medios de comunicación masivos permiten a las grandes masas estar en contacto con la información más relevante para cada persona. “Una de las señas de identidad más significativa de la sociedad moderna es la comunicación en masa...” (Prado 2001:161)

Los medios de comunicación masivos en los últimos años han asumido un papel protagónico en el desarrollo de la sociedad, esto gracias a que la información está al alcance de todos y una vez percibida, bien sea a nivel político, social o económica puede generar un cambio en la manera de pensar respecto a la realidad social. Al respecto, Sandoval (2015:267) opina:

Los medios de comunicación de masas ocupan un rol protagónico en nuestra sociedad; son una fuente de conocimiento, difusión y construcción de la realidad, que los sujetos utilizan para informarse y generar opinión respecto a diversas temáticas, tales como: política, educación, cultura, economía...

Con respecto a la realidad actual de los medios de comunicación masivos para el desarrollo de la sociedad; Marín (2006:45) señala, “En estos momentos, los motores de la sociedad son los medios de comunicación.... Así mismo, “La información y la comunicación se han convertido en un bien social inalienable e imprescindible para la comunidad”

En concordancia con los planteamientos anteriores, los medios de comunicación masiva permiten la construcción del conocimiento que conlleva al desarrollo y evolución de la sociedad. Con respecto a la comunicación Gutiérrez y otros (2010:270), la consideran como: “...un sistema relacionado y conexas con otros sistemas que mantienen una interacción, un intercambio constante y necesario con su entorno, que provoca un importante impacto en el entorno sociocultural contemporáneo.”

El impacto de los medios de comunicación en la sociedad, está ligado directamente al discurso y al lenguaje manejado en las diferentes programaciones, incidiendo directamente en el comportamiento de los miembros de la sociedad. El lenguaje y las conductas estereotipadas exhibidas en diferentes medios de comunicación, influyen en la sociedad, ejemplo de ellos, se tiene en los patrones sociales y culturales presentados en lo que se conoce como, narco novelas.

Al respecto del planteamiento anterior, Aguaded (2005:25), señala lo siguiente:

Los medios de comunicación y su lenguaje icónico, fundamentalmente, construyen una realidad social más preocupada por la estética que por la ética, en la que el espectáculo sin límites hipnotiza las conciencias y promueve la homogeneización del pensamiento sin permitir la crítica de las minorías o de los disidentes de las formas culturales hegemónicas.

La influencia de los medios masivos de comunicación en la realidad y el comportamiento social; por ende en el desarrollo de la sociedad, es un hecho sin ecuación; “los medios de comunicación juegan un papel fundamental en la conformación de las cogniciones sociales del público general” (Van Dijk, 2003:232). En otro orden de ideas, pero en la misma línea de investigación; Aguaded (2005:25) señala:

En definitiva, la sociedad en la que vivimos se identifica con una tremenda sensación de inestabilidad, de obsolescencia, donde lo que importa es el presente (presentismo), minusvalorándose todas las certezas absolutas que hasta ahora habían sido los pilares sociales...

La vulnerabilidad de la sociedad, le permite a los medios de comunicación incidir e influir en el comportamiento y en las actitudes de la sociedad; con respecto a Venezuela, los medios de comunicación masivos, así como en otros lugares, no solo tiene que ver con el contexto sociopolítico donde ellos se desarrollan, sino también con la introducción de las tecnologías de transmisión de la información-comunicación.

Los medios de comunicación masiva son bastos y variados, con características similares y con amplias diferencias, en el país existe actualmente un constante bombardeo de información a través de diferentes medios, la creación de estereotipos y comportamientos en hombres, mujeres, niños y adolescentes, asimismo modificándoles el estilo de vida, el pensar u otras costumbres. La información que se percibe bien sea

política, social o económica puede generar un cambio en la manera de pensar respecto a la realidad circundante.

En este orden de ideas, el presente artículo está estructurado en cuatro epígrafes, los cuales se describen a continuación: Introducción, esboza la descripción de fenómeno estudiado, expone el propósito del artículo y la estructura del mismo; Metodología, en este apartado se señala la visión paradigmática asumida, el enfoque, así como las fases de la investigación, los sujetos informantes clave; las técnicas e instrumentos de recolección de información; así como las técnicas de interpretación de los hallazgos.

Resultados. Se presenta estructura general de las categorías que emergieron de los procesos de triangulación y categorización; por último, se presentan seis constructos, como resultados de la investigación, se cierra el artículo con las referencias bibliográficas.

Metodología

La perspectiva metodológica asumida en el estudio, es la interpretativa ya que desde el interpretativismo se busca comprender las experiencias, vivencias y visión del mundo de los actores con respecto a la realidad de los medios de comunicación masivos en el desarrollo de la sociedad; considerando que la realidad se construye por los sujetos en interacción con su mundo social.

Por otra parte, el abordaje del estudio es cualitativo, supone el estudio inicial, exploratorio, que trata todos los ámbitos del fenómeno, permitiendo que el investigador se sumerja como participante y como observador, en el contexto social investigado; a través de las diversas formas que existen para incluirse en el escenario. En este orden de ideas, el método utilizado es el hermenéutico, tal como expresa la Universidad Bicentennial de Aragua (2020:94) “es un método que consiste en interpretar y descubrir los significados de las cosas, los escritos, textos, gestos; conservando su esencia dentro del contexto del cual forma parte. Hermenéutica es sinónimo de comprender.”

Cabe agregar, en palabras de Martínez (2004:104) citando a Dilthey: “la interpretación es la captación o comprensión de una vida psíquica por otra vida psíquica diferente de la primera. Con esto, Dilthey coloca el problema hermenéutico en el ámbito de la psicología: *comprender es transportarse a otra vida*”. En tal sentido, se considera el

método hermenéutico la vía más expedita para generar la interpretación de la realidad de los medios de comunicación masivos en el desarrollo de la sociedad.

El estudio asume el procedimiento planteado por la Universidad Bicentennial de Aragua; el cual comprende tres fases: (a) La primera fase; el diseño, incluye la descripción de la realidad en estudio, los planes de acercamiento al escenario e informantes, los criterios de selección de los participantes y de recolección de la información. (b) La segunda fase; desarrollo del estudio, comprende las actividades relacionadas con el trabajo de campo, ubicación y establecimiento de relaciones con informantes, recolección, registro y evaluación permanente de propósitos y logros. (c) La tercera fase; la Interpretación de la Información, en este proceso se devela las categorías.

Como técnicas de recolección de información, se realizaron entrevistas en profundidad a tres comunicadores sociales (informantes clave), las cuales se grabaron y transcribieron. Con respecto a las técnicas de interpretación de los hallazgos; para efecto del presente estudio se tiene: categorización, triangulación, contrastación y estructuración.

Resultados

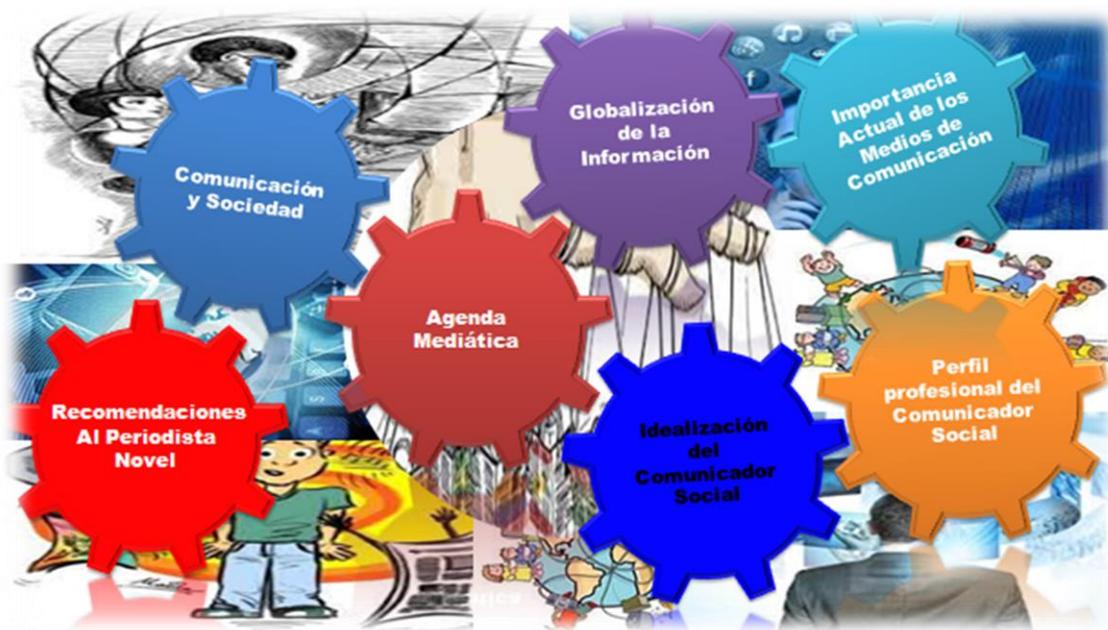


Figura 1. Estructura General. Realidad de los medios de comunicación
Fuente: Farfán y Requena (2021)

Los hallazgos de la investigación se consideran a los aportes propios del proceso crítico reflexivos en concordancia con la información relevante encontrada en la investigación; en tal sentido, a continuación en la discusión. se presenta un conjunto de constructos teóricos, producto de las reducciones de los aportes de los informantes claves y un conjunto de teorías, a través de los procesos de triangulación, categorización, contrastación y estructuración.

Discusión

Comunicación y sociedad.

Los medios de comunicación social son parte del desarrollo de la sociedad, de un país; esto debido a que la información ha sido, es y será la mayor herramienta del mundo de la comunicación. La razón de esta realidad es bien simple y sencilla, ayuda a cambiar y/o mejorar el conocimiento que se tiene del entorno, además de la ubicación y concepción del mundo de las comunicaciones; el manejo de la información veraz, oportuna y objetiva es esencial para debatir en cualquier escenario nacional o internacional, opinando y abordando temas de interés, con fundamentos básicos y críticos.

A medida que el siglo XXI avanza la presencia de los medios de comunicación es más latente pues, el manejo de la información es esencial en diferentes facetas de la sociedad: en lo económico, político, tecnológico, técnico, salud, entre otros. La comunicación masiva es la señal de identidad más significativa de la sociedad moderna; su presencia se evidencia de forma latente en los grandes cambios que en los sectores educativos, laboral y familiar se han producido. En tal sentido, es responsabilidad de los medios de comunicación y en particular de los periodistas verificar la veracidad de la información, la falsedad de la información puede acarrear daños irreversibles en la dignidad humana, en la economía de un país, en la vida política de un funcionario, otros.

La información y la comunicación se han convertido en un bien social inalienable e imprescindible para el desarrollo de la sociedad; tienen una labor por excelencia en relación al fin que persigue un comunicador social que es: educar, entretener, culturizar, informar y ser parte del día a día de un país. Por medio de ellos se puede gestionar el conocimiento que permite el desarrollo y evolución del mundo, pero siempre desde una

postura crítica y reflexiva, que generen dudas permanentes sobre la función que ejercen los medios de comunicación sobre la sociedad.

Información y comunicación, son elementos inseparables, este hecho queda reflejada en cómo se transmite, cómo se presenta la información; por ello, hablar de comunicación e información de forma aislada es un craso error, pues de forma unida crean una señal de identidad de las sociedades, son capaces de difundir conocimientos, imágenes, actitudes, valores, etc. . Llevando información; pero también, educando al pueblo en todo y cuánto tema importante y palpitante, el comunicador social definitivamente es un maestro que también aporta mucho para la sociedad.

Agenda mediática

Los medios de comunicación, en la actualidad, están en su totalidad en manos de grandes grupos de comunicación que tienen vinculaciones políticas e ideológicas. Para nadie es un secreto la influencia que tienen los medios de comunicación masivos en los asuntos económicos, políticos, sociales y culturales de una nación, en este sentido, las noticias de los informativos tratan de crear opinión sobre el espectador y aleccionarle; así, las visiones son muy diferentes, dependiendo del lugar de emisión. La ideología subyacente es la que modifica la realidad; esta situación de dominación supondrá una evidente retroalimentación de conceptos y visiones desde el mundo económico al comunicacional

El periodismo es muy limitado, en todos sus ámbitos, motivado a la falta de garantías constitucionales que aun existiendo, es manejada y liderada por ciertos grupos que generan una matriz de opinión diferente a la realidad. El espectador es tratado como un ser incapaz para la comprensión de los mensajes, por lo que habrá que aleccionarle y dirigir su pensamiento hacia un campo político, ideológico u otro, dependiendo de los grupos en los que se generen dichos mensajes. Una cuestión evidente es que la neutralidad que deriva del tratar al espectador como ser inteligente y pensante es, hoy día, una utopía.

Los grupos de comunicación consideran que el espectador no tiene capacidad crítica, con lo cual va a asumir como cierto el discurso elaborado por los medios, sin hacer valoraciones o apreciaciones de los mensajes. Una población sin criterio evidentemente

es más manejable. La libertad de expresión está muy coartada por el mismo sistema político que impera sobre la democracia y la libertad de expresión. Es evidente la influencia que los medios de comunicación ejercen sobre la sociedad venezolana, sobremanera en los temas palpitantes de la política y la economía.

Se puede ir más allá aún y, al hilo de ese sometimiento al poder económico, recuperar la cita inicial que abre esta introducción para entender que el cuarto poder, el mediático, además de estar hoy supeditado a las élites económicas, ante la ausencia de un contrapoder que lo reequilibre y controle en sus actuaciones, no es un poder necesariamente democrático; en contraposición a este planteamiento, la democracia es una forma de organización de grupos de personas, cuya característica predominante es que la titularidad del poder reside en la totalidad de sus miembros, lo cual hace que la toma de decisiones responda a la voluntad colectiva de éstos.

Importancia actual de los medios de comunicación

La importancia de los medios de comunicación masivos está relacionado directamente con los cambios tecnológicos, empresariales, económicos culturales y políticos que la facilitan a través de las redes de comunicación vía satélite, conectando el mundo a un clic de distancia, el mundo es cada vez más pequeño. En este sentido, los medios de comunicación tienen considerable importancia en las sociedades, pues estos suponen un recurso de poder en tanto son instrumentos potenciales de control social, por ser fuentes de información casi imprescindibles para el funcionamiento de las instituciones sociales; además, forman parte de una esfera en la que se dirimen asuntos de los sectores públicos, tanto nacionales como internacionales.

Desde cualquier parte del mundo, empresas multinacionales, operando, produciendo y vendiendo; empresas que extienden por distintos puntos del planeta sus centros de producción y que se encuentran separadas geográficamente de los centros de gestión y propiedad. El manejo de la información en tiempo real, en cualquier parte del mundo, permite a las grandes y pequeñas empresas, organizaciones y consorcios tomar decisiones desde lo económico, social y político. Este hecho repercute directamente en el desarrollo de la sociedad. En este sentido, los medios de comunicación no deberían tener ocultamiento de información.

La importancia actual de los medios de comunicación masivos se sintetiza en los siguientes aspectos: (a) los medios de comunicación permite a la audiencia asumir una postura personal a partir de la información recibida; (b) ya que la información proviene de fuentes primaria no debería existir otro mecanismo que no fuese informar la verdad sobre los sucesos o situaciones; (c) la evolución de la redes sociales con su variedad de aplicaciones permite realizar conferencias, vídeo llamadas, clases en líneas, realizar campañas publicitarias, vender, comprar, intercambiar bienes y servicios, otras; (d) la circulación masiva y la internacionalización de la noticias; (e) surge la prensa dirigida a un público más amplio; se reducen los precios con un estilo más ligero, presentación muy llamativa, y buscando mayor atracción, sus contenidos se diversifican.

Perfil profesional del comunicador social.

Para nadie es un secreto que los medios de comunicación, en la actualidad, están en su totalidad en manos de grandes grupos de comunicación que tienen vinculaciones políticas e ideológicas. Significa esto, que las noticias de los informativos procuran crear una matriz de opinión sobre el espectador y aleccionarle; así, las visiones son muy diferentes, dependiendo del lugar de emisión. La ideología subyacente es la que modifica la realidad.

No obstante, el comunicador social debe respetar la libertad de expresión, la democracia, los derechos humanos y la ética profesional que implica el periodismo, como vía de comunicación y transmisor de la información hacia los ciudadanos. Es necesario ser más respetuoso y menos controlador para demostrar a la sociedad y al mundo la importancia de la información en tiempos de crisis política, económica y/o ideológica.

En las últimas dos décadas en Venezuela, ha quedado de manifiesto el protagonismo por parte de algunos reporteros, en consideración y como medida de contrapoder el Estado venezolano a través de la Asamblea Nacional ha promulgado algunas leyes: ley de responsabilidad social en radio, televisión y medios electrónicos, promulgada en el 2004, con una reforma parcial en 2015 y recientemente, la ley contra el Odio, por la convivencia pacífica y la tolerancia del 2017, también conocida como ley contra el odio.

En relación con esto último, la ley contra el odio, establece que el comunicador social no puede hacer apología al delito, no puede conminar a sus oyentes en el caso de los locutores, no pueden escribir conminando a sus lectores, en el caso de los comunicadores sociales que trabajan para una prensa escrita, no pueden escribir situaciones que no estén apegadas al estricto derecho; pero si, comunicacionalmente. En relación a este tema, son muchos los casos de comunicadores exiliados, muchos con un auto exilio y bueno, algunos que han sido perseguidos y que han sido llevados a un tribunal a enfrentar proceso jurídico por comunicar alguna información.

El comunicador social tiene que liberarse de prejuicios, de ideologías y dedicarse a informar los hechos tal cual como están pasando o pasaron; el comunicador social informa y el ciudadano analiza la información; pero sin, protagonismo político-ideológico. Influir conscientemente en la opinión pública es un delito y está en contra del código de ética del periodista venezolano, es lamentable como en los últimos años los medios de comunicación han asumido posiciones ideológicas-partidistas y una noticia llega a tener hasta tres versiones: la oficial, según el gobierno; la versión opositora y la versión neutral, de aquellos medios que se autoproclaman imparciales.

Recomendaciones al periodista novel

El comunicador social actual no solo debe saber escuchar, ser empático y poseer un gran compromiso ético, debe adaptarse a los cambios constantemente y buscar capacitarse en diversos campos de su profesión para entender en su conjunto el proceso de la comunicación de forma exitosa. Para ello, debe tener nociones de periodismo, relaciones públicas, comunicación empresarial u organizacional, comunicación audiovisual, comunicación para el desarrollo y redes sociales.

En este mismo orden de ideas, el comunicador social debe ser honesto primero consigo mismo y luego con los demás; ser consciente de la responsabilidad que tienen con la verdad; no asumir posturas ideológicas, partidistas, religiosa o de cualquiera otra índole; estar presto al servicio del pueblo; informar y dejar que la audiencia decida; no influir en la audiencia tratando de conseguir algún beneficio personal; seguir estudiando, formarse, prepararse, un comunicador social debe estar a la vanguardia del conocimiento

La recomendación a los periodistas noveles, es el trabajo y que procuren dejar para las próximas generaciones esa misma libertad de expresión; que sirvan de canales de expresión del pueblo; además:

1. Que nunca se desasocien de la verdad, de la veracidad
2. Ejercer un periodismo libre de ataduras mediáticas, políticas o ideológicas.
3. El comunicador social debe conocer de relaciones públicas, periodismo y redes sociales.
4. Debe aprender a analizar la comunicación en su integridad y adelantarse a los hechos para ir un paso adelante de los demás.
5. Hacer frente a la evolución digital y la web social, que no consiste solo en aprender a usar las herramientas (Facebook, Twitter, YouTube, Periscope, Snapchat, etc.), sino en entender el pensamiento que ha permitido desarrollarlas.
6. Es necesario investigar, determinar con claridad los objetivos, los diferentes públicos, formular los mensajes y elegir los canales cuidadosamente, y proceder al seguimiento e intercambio de información.
7. Hacer énfasis en los temas de interés, mostrando la realidad al mundo y destacándose como un periodista crítico y constructivista

Referencias

- Aguaded, J. (2005). **Estrategias de edu-comunicación en la sociedad audiovisual**. Revista Científica de Comunicación y Educación; ISSN: 1134-3478. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15802405> consultado 2021, mayo 2
- Gutiérrez, B. Rodríguez, M. y Del Camino M. (2010). **El papel de los medios de comunicación actuales en la sociedad contemporánea española**. Signo y Pensamiento, volumen XXIX . julio - diciembre 2010. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/signoypensamiento/article/view/2521/1791> consultado 2021, mayo 3
- Leal, J. (2005) **Autonomía del sujeto investigador y la metodología de la investigación**. Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos. San Juan de los Morros. Venezuela
- Marín, V. (2006). **Medios de comunicación, educación y realidad**. Revista Científica de Comunicación y Educación; ISSN: 1134-3478. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1985825.pdf> consultado 2021, mayo 12
- Martínez, M. (2004). **Ciencia y Arte en la metodología cualitativa**. México: Trillas.

- Martínez, M. (2009). **Conocimiento Científico General y Conocimiento Ordinario**. Chile. Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Chile. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales.
- Prado, J. (2001): **Hacia un nuevo concepto de alfabetización. El lenguaje de los medios.** En Comunicar. Disponible en: <https://recyt.fecyt.es/index.php/comunicar/article/view/25397>. Consultado 2021, abril 15.
- Ruiz, J. (2003). **Metodología de la investigación cualitativa**. Bilbao. España. Universidad de Deusto.
- Sandoval, E. (2015). **Impacto de los medios de comunicación de masas sobre la opinión pública: ¿sobre los peligros de la adolescencia?** Diversitas: Perspectivas en Psicología, vol. 11, núm. 1, 2015. Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=67943296002> consultado 2021, mayo 8
- Universidad Bicentennial de Aragua. (2020). **Manual para la elaboración, presentación y evaluación del trabajo de grado y tesis doctoral de los programas de postgrado**. Aprobado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria N° 05, mediante Resolución N° 063-17 con fecha 27 de Marzo de 2017. Maracay, Venezuela.
- Van Dijk, T. (2007). **Racismo y discurso en América latina**. Barcelona. Gedisa

CUADRO DE MANDO INTEGRAL. COMO MODELO DE GERENCIA (Caso Electroauto)

Maria Yolanda Avila Graterol⁷

Enviado: diciembre 2023 • Aprobado: marzo 2024 • Publicado: junio 2024

Resumen

La propuesta del artículo consiste en desarrollar un modelo de gerencia bajo la metodología del cuadro de mando integral para un Electroauto. El estudio se consideró bajo un enfoque cuantitativo. La metodología se planteó como proyecto factible, a través de un diseño de campo, el cual se cumplió mediante tres fases: diagnóstica, propuesta y evaluación de factibilidad, en una muestra conformada por la totalidad del universo, constituida por diez empleados de la empresa, que incluyen 2 socios, 1 administrador y 7 trabajadores, los datos se recogieron a través de un cuestionario conformado por catorce preguntas cerradas. Los hallazgos concluyen que la empresa no cuenta con una filosofía de gestión, así como tampoco realiza las inversiones necesarias para que la empresa pueda expandirse, sin embargo, se concluye que la compañía, cuenta con la infraestructura y disposición necesaria para implementar el modelo de gerencia que hace factible la elaboración de la propuesta.

Palabras clave: Cuadro de Mando Integral. Gerencia. Modelo

Comprehensive control panel. as a management model (electroauto case)

Abstract

The proposal of the article consists of developing a management model under the balanced scorecard methodology for an Electroauto. The study was developed under a quantitative approach. The methodology was proposed as a feasible project, through a field design, which was carried out through three phases: diagnosis, proposal and feasibility evaluation, in a sample made up of the entire universe, consisting of ten employees of the company, including 2 partners, 1 administrator and 7 workers, the data were collected through a questionnaire consisting of fourteen closed questions. The findings conclude that the company does not have a management philosophy, nor does it make the necessary investments so that the company can expand; however, it is concluded that the company has the necessary infrastructure and disposition to implement the management model that makes the elaboration of the proposal feasible.

Key words: Balanced Scorecard. Management. Model

⁷ Doctora en Gerencia. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Maavca12@gmail.com
ORCID: 0009-0000-0340587X

Introducción

Actualmente las empresas están incorporando nuevos conceptos en su gestión para ser cada día más eficientes, tales como; Internet, nuevas tecnologías, gestión de recursos humanos, conocimiento, globalización, mayor poder en el cliente, cambio constante, y la gestión de la innovación, entre otros. Estos elementos que se van integrando en la gestión empresarial obligan al negocio tradicional a evolucionar hacia nuevos modelos de gestión mejorando así la competitividad y los resultados empresariales. El nuevo enfoque empresarial apunta hacia modelos de gerencia con características específicas, los cuales están en concordancia con las necesidades y perspectivas globales, en las cuales se ha observado, sobre todo en los últimos años, la necesidad que tienen los países de adoptar modelos gerenciales que tomen en cuenta al factor humano como elemento vital, que sirve de motor en todos los procesos que se van desarrollando.

De acuerdo con Gómez y González (2005) las empresas de hoy en día, al estar inmersas en un mundo cada vez más competitivo y globalizado, se han dado cuenta la importancia de cambiar los viejos paradigmas de gestión gerencial debido a que ya no son efectivas. En este contexto, muchas compañías pequeñas y medianas, a nivel mundial, han adoptado nuevos enfoques gerenciales para ser más eficientes, tener éxito y un mejor desempeño.

En este sentido Vanegas, (2004) comenta la situación de supervivencia en la que en la actualidad operan muchas pequeñas y medianas empresas venezolanas para no desaparecer, entre las cuales se encuentran; No están la vanguardia de las nuevas tecnologías de información y comunicación. Ausencia de un departamento de Investigación y Mercadeo que le permita detectar la realidad y necesidades de su entorno. Falta de interés por parte de los gerentes de las Pymes venezolanas en desarrollar programas de certificación de calidad total que le permitan atender las necesidades de clientes cada día más exigentes. Recursos económicos insuficientes para desarrollar una infraestructura adecuada, así como tampoco la necesidad de invertir en la capacitación y entrenamiento del personal y en la investigación y desarrollo de la empresa.

Mi interés como investigadora es realizar una propuesta de un modelo de gerencia para las pymes, donde se puedan tomar decisiones no solamente a través de indicadores financieros tradicionales, sino que identifica los nuevos indicadores del futuro (Indicadores no financieros) que le permitan evaluar los resultados de la gestión en relación con sus activos intangibles (Clientes, empleados y procesos internos de la empresa) a partir de medir los inductores de la actuación, que son los que hacen posible saber en forma anticipada si se van a lograr los resultados que se imaginaron al diseñar la estrategia de la organización.

El artículo indexado tiene como objetivo el desarrollo de un modelo de gerencia bajo la metodología del cuadro de mando integral para una pyme y para ello se plantearon los siguientes objetivos específicos: 1) Identificar el sistema de gestión que utiliza el Electro Auto. 2) Analizar la filosofía de gestión de la organización en concordancia con el modelo de gerencia que utiliza. 3) Estudiar el comportamiento de la empresa ante la competencia y los avances tecnológicos que aplica en función del mejoramiento de su rentabilidad. 4) Conocer la factibilidad de desarrollo de un sistema de control interno que permita la optimización de los procedimientos de atención a clientes internos y externos de la empresa. 5) Establecer las características operativas de un modelo de gestión que optimice los procedimientos de atención a clientes internos y externos de la empresa Electro Auto.

La teoría de los sistemas es donde se describe el comportamiento interno y externo de una organización, en el aspecto interno, se pueden notar las tareas personales y de grupo que se realizan en la organización, y en el externo, se puede notar las transacciones que realizan las empresas con otras instituciones.

De acuerdo a Ivancevich y otros (1997) “un sistema de gestión es aquel donde se estructuran las tareas de personas, grupos y organizaciones realizando el proceso administrativo de planificación, organización, dirección y control, para lograr eficacia, en el personal los grupos y las organizaciones” (p. 32), Los sistemas de gestión

representan un nuevo estilo de gerencia que exige la apertura hacia nuevos cambios dejando de lado viejos paradigmas.

En este contexto, las teorías que sustentan este estudio se fundamentan en los aportes que realizaron varios pioneros al sistema de gestión. El registro y la información sistemática sobre la práctica de la gestión es un fenómeno casi exclusivo del siglo XX, sin embargo, los avances sobre los sistemas de gestión están dados por seis pioneros que hicieron aportes muy valiosos, entre los cuales están, Frederick Taylor, al cual se le conoce como el padre de la administración científica, introdujo el estudio y observación científica de los obreros, Max Weber, estudió el poder, la autoridad y la burocracia. Henri Fayol, un practicante de la profesión, propuso un análisis teórico a la que presentó como un proceso de funciones específicas. Elton Mayo, es el fundador de los enfoques de las relaciones humanas y de la sociología industrial para la gestión. Joan Woodward, determinó que la tecnología juega un papel principal en la forma en que se estructura una organización. Y por último Peter Drucker, el cuál ofreció sugerencias para una mejor gestión en un mundo rápidamente cambiante, hizo énfasis, en la mejora continua, en la explotación del conocimiento y la innovación.

76

El Cuadro de Mando Integral

Aspectos Generales del Cuadro de Mando Integral

En los últimos años, dentro del área administrativa y de dirección, emerge con fuerza el concepto de Cuadro de Mando Integral, CMI (Balanced Score Card. BSC), elaborado por Kaplan y Norton, cuyo impacto empresarial en los Estados Unidos es de gran relevancia en las organizaciones. El CMI, es un nuevo concepto gerencial, destinado a mejorar el rendimiento de las Empresas, a través de la alineación de sus procesos, esta metodología fue diseñada para implantar la estrategia de la empresa, ha sido utilizada por reconocidas corporaciones internacionales las cuales han obtenido excelentes resultados; y desde su divulgación en 1992 por sus dos autores Robert

Kaplan y Davis Norton, ha sido incorporada a los procesos de gerencia estratégica de un 50% de las grandes Corporaciones en los Estados Unidos.

El CMI hereda lo mejor de estos instrumentos, lo que se evidencia en: El uso de indicadores para lograr el monitoreo integral de la empresa de una manera más racional y simple, el carácter integrador y sistémico que es imprescindible en un sistema de control actual, la importancia de una organización donde todas las acciones estén coordinadas y donde todos los trabajadores, desde el alto mando hasta el nivel operativo, sepan cuáles son los aspectos de relevancia dentro de la misma, para los cuales es importante enfocarse. Cuando Kaplan y Norton, desarrollaron por primera vez su CMI, buscaban solamente crear una herramienta que permitiera medir los resultados tangibles e intangibles de una empresa. En aquel momento no suponían el gran alcance que tendría esta herramienta y las posibilidades que representaría como instrumento para medir el avance estratégico, característica del CMI que ha posibilitado que este se considere hoy como el instrumento más importante dentro de la gestión empresarial en los próximos 50 años. El Balance Score Card se sustenta en cuatro perspectivas principales, aunque el uso de las mismas no sea de carácter obligatorio y la empresa pueda añadir las que crea necesarias, a continuación, se mencionan las que forman parte del modelo;

Perspectiva financiera; Los objetivos financieros son considerados como el resultado de las acciones que se hayan desarrollado en la empresa con anterioridad. De esta manera con el cuadro de mando se plantea que la situación financiera de la empresa no es más que el efecto que se obtiene de las medidas tomadas en las perspectivas anteriores. Los objetivos financieros servirán de enfoque para el resto de los objetivos en las siguientes perspectivas y comenzando por los objetivos financieros a largo plazo se desarrollarán una serie de acciones a realizar en los clientes, procesos y aprendizaje. Por tanto, de los objetivos financieros que se quieran lograr partirán muchas de las decisiones que se tomen en las restantes perspectivas, pero esta solo servirá de enfoque y posteriormente de control de las medidas tomadas. La situación financiera además de valorar los activos tangibles e intangibles empresariales será un importante criterio de medida de las acciones que se realizan para la consecución de la estrategia.

Perspectiva de cliente; Para lograr el desempeño financiero que una empresa desea, es fundamental que posea clientes leales y satisfechos, con ese objetivo en esta perspectiva se miden las relaciones con los clientes y las expectativas que los mismos tienen sobre los negocios. Además, en esta perspectiva se toman en cuenta los principales elementos que generan valor para los clientes, para poder así centrarse en los procesos que para ellos son más importantes y que más los satisfacen. El conocimiento de los clientes y de los procesos que más valor generan es muy importante para lograr que el panorama financiero sea próspero. Sin el estudio de las peculiaridades del mercado al que está enfocada la empresa no podrá existir un desarrollo sostenible en la perspectiva financiera, ya que en gran medida el éxito financiero proviene del aumento de las ventas, situación que es el efecto de clientes que repiten sus compras porque prefieren los productos que la empresa desarrolla teniendo en cuenta sus preferencias

Perspectiva proceso interno; Tomando en cuenta el mercado al que se enfoca la empresa y la satisfacción de las expectativas de los mismos y de la empresa, se identifican en esta perspectiva los procesos claves de la organización, en los cuales se debe trabajar para lograr que los productos o servicios se ajusten a las necesidades de los clientes. La perspectiva interna identifica los procesos orientados a cumplir la misión y los procesos de apoyo y estableciendo los objetivos específicos que garanticen esta satisfacción. Otra de las bondades de esta perspectiva, es que el cliente una vez que *ha* adquirido el producto, necesita una atención especial posterior en muchos casos, ahí es donde se requiere ser ágiles en el manejo de garantías, defectos, devoluciones, servicios de asistencia técnica, facilidades en el pago, de dar servicio post venta al cliente.

Perspectiva de aprendizaje y crecimiento; Esta perspectiva que generalmente aparece como cuarta, es el motor impulsor de las anteriores perspectivas del cuadro de mando y refleja los conocimientos y habilidades que la empresa posee tanto para desarrollar sus productos como para cambiar y aprender. En esta perspectiva se debe lograr que el aprendizaje y el crecimiento de la organización tributen a las perspectivas anteriores. Las competencias del personal, el uso de la tecnología como generador de

valor, la disponibilidad de información estratégica que asegure la óptima toma de decisiones y la creación de un clima cultural propio para afianzar las acciones transformadoras del negocio son objetivos que permiten que se alcance los resultados en las tres perspectivas anteriores. Los empleados satisfechos y capaces desarrollan procesos de gran valor para los clientes, que repiten en sus compras y, por tanto, generan un aumento en las ventas, situación que repercute favorablemente en la situación financiera empresarial. El capital humano es considerado en esta perspectiva, el activo más valioso de la empresa.

Metodología

El tipo de investigación para el desarrollo de este trabajo se ubicó dentro de la modalidad de Proyecto Factible. De acuerdo con Balestrini (1997), “para la presentación de proyectos factibles, se deberá plantear el tipo de métodos y procedimientos técnicos, que se aplicarán para formular el sistema o modelo que se propone diseñar, como una alternativa de cambio en situaciones reales”. (p.191). En el caso concreto de esta investigación se realizó un diagnóstico de la situación actual de la empresa Electro Auto , el cual permitió determinar si la empresa contaba con un sistema de gestión para realizar controles sobre sus procedimientos internos.

El diseño de este estudio, es de campo, debido a que acude a fuentes primarias para obtener los datos. El trabajo en referencia, concebido como proyecto factible, cuenta con una estructura metodológica que conlleva de manera sistemática a la realización de un diagnóstico basado en la recopilación de datos que aportan alternativas de respuestas a través de la generación de la propuesta en cuestión. En tal sentido, la realidad está representada por el desarrollo de aspecto administrativos de la empresa.

Fases de Desarrollo de la investigación: El Proyecto se llevó a cabo a través de tres (3) fases que se describen a continuación:

— *Fase Diagnóstica:* El diagnóstico propone conocer las características de la variable

en estudio. Se trata de saber si el modelo gerencial para la atención de reclamos del cliente es congruente con las expectativas planteadas por las necesidades de modernización que garantice una efectividad en los procesos de la empresa.

- *Fase de Propuesta:* En esta fase se establece: La metodología de la propuesta, el plan de la propuesta, el procedimiento y el diseño y elaboración de la misma.
- *Fase de Evaluación de Factibilidad:* En esta fase del estudio, se plantea la metodología del estudio de factibilidad, el plan, el proceso y el resultado. es decir, se precisan los elementos metodológicos, conceptuales y administrativos que permiten demostrar que es posible llevar a cabo el proyecto.

Sujetos participantes: El total de participantes en el proyecto fue de 10 sujetos que intervinieron de la siguiente manera: En las tres (3) fases, participaron los diez (10) sujetos que forman el universo, estos estuvieron representados por la gerencia y el total de empleados de la empresa Electro Auto.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos: La técnica que se utilizó tanto para la fase diagnóstica, como para la propuesta y evaluación de factibilidad, fue un cuestionario tipo encuesta, estructurado en cuatro (4) partes, conteniendo 14 preguntas cerradas el cual fue aplicado a todos los funcionarios empleados de la empresa incluyendo los accionistas y el administrador la misma. Para garantizar que el cuestionario midiera de manera clara las variables planteadas por los objetivos y que su estructura fuera comprensible al personal de Electro Auto, se validó y se puso a prueba el instrumento, a través del método validación de tres investigadores expertos en las siguientes áreas, (Metodología, Gerencia y en Estadística).

Procedimientos para la recolección de Datos: En general, para el diagnóstico, la propuesta y la evaluación de factibilidad se aplicó el siguiente procedimiento; Acopio de la información sobre las referencias bibliográficas: Elaboración de los registros acerca de autores consultados, elaboración de resumen de citas, cuadros de contenido, acopio de la referencia institucional mediante entrevista no estructurada a gerente de Electro Auto,

elaboración del Instrumento y su validación, aplicación del Instrumento a los sujetos participantes, tabulación y análisis de datos y elaboración de las conclusiones. La investigación se realizó bajo paradigma cuantitativo.

Resultados y Discusión

Los siguientes cuadros muestran el resultado aportado por el personal del Electro Auto, para ello, se utilizó el análisis descriptivo inferencial. Los datos arrojados en el estudio permitirán establecer una visual analítica de la problemática planteada.

Cuadro 1. Relación absoluta y porcentual en torno a si existe un diseño de gestión en la empresa Electro Auto, concebido formalmente (Planificación, organización, dirección y control).

Respuesta	Fa	F (%)
Si	-	-
No	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Electro Auto, enero 2023

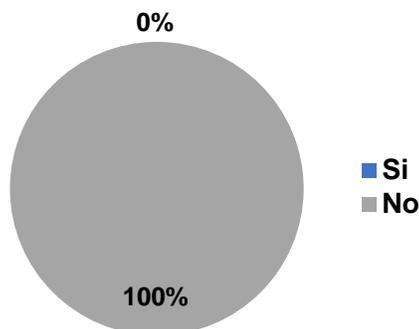


Gráfico 1. Existencia de un diseño de gestión

Como se puede mostrar el 100% de los encuestados señalo que la empresa no posee un sistema de gestión formalmente estructurado y sistematizado que contiene un proceso administrativo, de planificación, organización, dirección y control. De lo anterior se infiere que el sistema de gestión utilizado por la empresa es empírico y no se lleva de manera metódica.

Cuadro 2. Relación absoluta y porcentual referente a si se toma en cuenta la visión, misión y objetivos estratégicos, para desarrollar la gestión de la empresa Electro Auto Luís, C.A.

Respuesta	Fa	F (%)
Siempre	-	-
Algunas Veces	-	-
Nunca	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Electro Auto . 2023

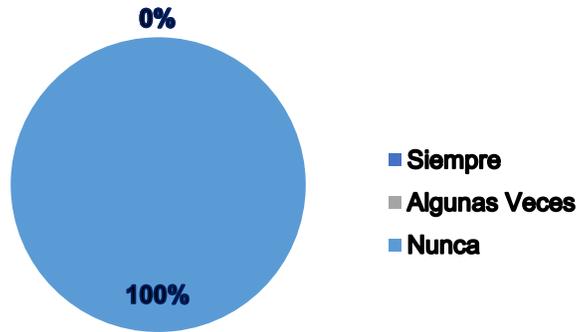


Gráfico 2. Visión, misión y objetivos estratégicos

El 100% personal encuestado contestó que nunca toma en cuenta la visión, misión u objetivos estratégicos en la gestión empresarial. Se evidencia claramente que la empresa no posee una filosofía de gestión que contemple una planificación estratégica, como planes de desarrollo a largo plazo.

Cuadro 3. Políticas de planificación e inversión financiera, en planes de desarrollo, adquisición de nuevos equipos, ¿y entrenamiento continuo al personal?

Respuesta	Fa	F (%)
Siempre	-	-
Algunas Veces	-	-
Nunca	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Electro Auto. 2023

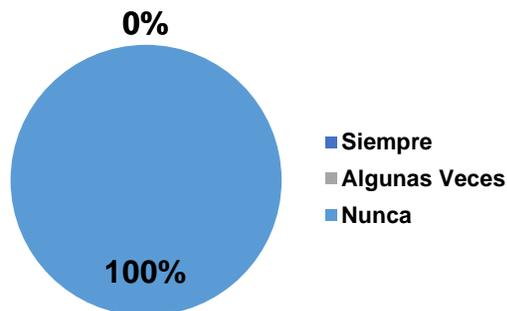


Gráfico 3. Políticas de Planificación e Inversión Financiera

El 100% señaló, que la empresa no realiza planes de inversión financiera. Se demuestra que el personal no cuenta con un plan de desarrollo continuo, que incorpora programas de entrenamiento a través de la adquisición de equipos novedosos.

Cuadro 4. Práctica innovadora (Sistemas de información, bancos de pruebas, sistema de detección de fallas, entre otros) en la gestión de la empresa Electro Auto.

Respuesta	Fa	F (%)
Si	3	30%
No	7	70%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Electro Auto . 2023

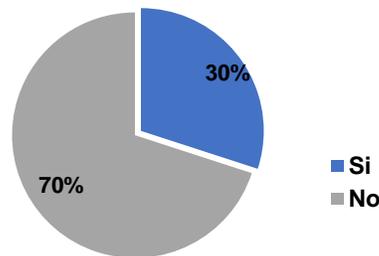


Gráfico 4. Desarrollo de práctica innovadora en la gestión de la empresa.

El 70% de los encuestados contestó que no se desarrolla una práctica innovadora en la gestión y el 30% contestó que sí. Se infiere que la falta de prácticas innovadoras en los sistemas de información, bancos de pruebas, sistemas de detección de fallas, entre otros.

Cuadro 5. Infraestructura (Recursos Humanos, ambiente, instalaciones, equipo) adecuada para la atención y servicio a sus clientes.

Respuesta	Fa	F (%)
Si	9	90%
No	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Electro Auto , Enero de 2023.

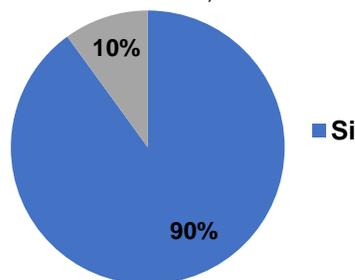


Gráfico 5. Infraestructura adecuada para la atención y servicio a sus clientes.

El 90% de los encuestados contestó que la empresa, si cuenta con una infraestructura adecuada para la atención de los clientes, otro 10%, opinó que no. Se infiere que el personal, en general, trabaja bajo condiciones que considera adecuadas. Tales condiciones, favorecen su desempeño y por ende, incide en una mejor atención a los clientes.

Cuadro 6. Relación absoluta y porcentual referente a si se necesita la implantación de un nuevo sistema de gestión en la empresa Electro Auto Luís, C.A

Respuesta	Fa	F (%)
Si	9	90%
No	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Electro Auto. 2023.

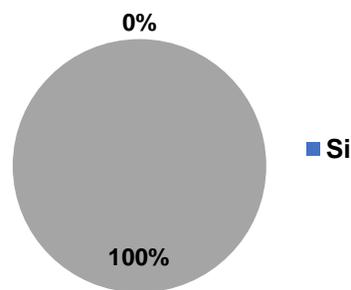


Gráfico 6. Necesidad de implantación de un nuevo sistema de gestión en la empresa Electro Auto.

En el estudio realizado se pudo observar que el 90% estuvo de acuerdo con la necesidad de implantar un nuevo sistema de gestión, y el otro 10% que no. Esto representa una apertura por parte de la mayoría del personal hacia un cambio, lo que generará resultados más favorables a la empresa.

Cuadro 7: Relación absoluta y porcentual referente a si existen las condiciones de operatividad del nuevo sistema de gestión propuesto para la empresa Electro Auto.

Respuesta	Fa	F (%)
Si	9	90%
No	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Electro Auto. 2023

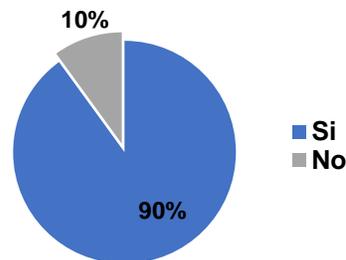


Gráfico 7. Condiciones operativas del sistema de gestión propuesto

El 90% de los encuestados señaló que sí existen las condiciones de operatividad, sin embargo, el otro 10% señaló que no existen las condiciones. Se infiere las posibilidades, no solo de planta física sino la disposición del personal para enfrentar un cambio en el sistema de gestión, lo cual los hará más competitivos.

Desarrollo de un modelo de gerencia para la empresa Electroauto sustentado en el cuadro de mando integral

El modelo de gestión que se presentan a continuación constituye un intento, no acabado, sujeto a evaluación por parte de la gerencia de la compañía, a través de la cual se pretende contribuir a mejorar las debilidades presentes en la empresa, a través de la ausencia de un modelo de gestión, con procedimientos formalmente establecidos, utilizando los recursos que posee la misma y la referencia de modelos aplicados a otras empresas. Venezolanas.

Para realizar el modelo de Gerencia del Balance Score Card (BSC), se deben considerar cuatro procesos de gestión:

- Aclarar y traducir la visión y la estrategia.
- Comunicar y vincular los objetivos e indicadores estratégicos.
- Planificar, establecer objetivos y alinear las iniciativas estratégicas.
- Efectuar la retroalimentación y formación estratégica.

Estos procesos resultan muy importantes para la empresa debido a que el Cuadro de Mando Integral no es sólo un sistema de indicadores sino un sistema de gestión. El proceso de formación estratégica empieza con la clarificación compartida de la visión que toda la organización quiere alcanzar, se debe obtener un consenso de la gerencia sobre los objetivos estratégicos que se quieren perseguir. El segundo proceso consiste en que se le debe comunicar a todo el personal de la empresa acerca de los objetivos que se persiguen, de tal modo que se realicen acciones dirigidas en conjunto para conseguir los objetivos de la organización. La planificación, establecimiento de objetivos y de

iniciativas, define unos objetivos de actuación, cuantitativos y específicos para la organización, a través de un conjunto equilibrado de inductores de actuación y resultado.

Por último, el proceso de retroalimentación se basa en que la gerencia necesita disponer de una información sobre la viabilidad de las estrategias planeadas y de ese modo aplicar los correctivos pertinentes si fuera el caso.

Desarrollo del Modelo:

El desarrollo del modelo de gestión propuesto está conformado por los siguientes aspectos: **a) Relación de Causa-Efecto. (Mapa Estratégico).** **b) Objetivos estratégicos** en cada perspectiva del CMI (Financiera, clientes, procesos internos y formación - crecimiento. **c) Construcción de inductores de actuación o indicadores de (causa), e indicadores de resultado o indicadores de (efecto),** para cada objetivo estratégico presentes en las diferentes perspectivas, para lo cual se utilizaron veinticinco (25) indicadores. El mapa estratégico, constituye uno de los elementos básicos sobre los que se asienta el CMI. La configuración del mismo no es fácil, requiere un buen análisis por parte de la dirección de los objetivos que se pretenden alcanzar y que, verdaderamente, están en sintonía con la estrategia.

El proceso de configuración del mismo no es idéntico en todas las empresas, mantiene un componente de esfuerzo y creatividad muy importante y, de hecho, no expresan relación matemática alguna, no es algo determinista. Es importante hacer hincapié en que las relaciones que se establecen en un mapa de estas características son entre objetivos, no entre indicadores; éstos últimos nos sirven para la medición de los objetivos. Se desprende de todo esto que el hecho de llevar a cabo un esfuerzo en la preparación del mapa estratégico, proporciona un aprendizaje para el equipo que está intentando implantar el CMI, y ello favorece que todos se puedan alinear y enfoquen hacia la estrategia de la empresa. Los gráficos, 1, 2, 3, representan los mapas estratégicos propuestos a la empresa Electro Auto, para su realización se consideró lo siguiente: corto

plazo, período de un (1) año, mediano plazo; período comprendido entre trece (13) meses y veinticuatro (24) meses y largo plazo período después de dos (2) años.

En el gráfico 8, se muestra la relación causa - efecto de los objetivos estratégicos presentes en las cuatro perspectivas del cuadro de mando integral a corto plazo; la empresa deberá diseñar los planes necesarios para conseguir la satisfacción del cliente, crear nuevas ofertas de servicios, reducir al mínimo los problemas operativos y crear programas de preparación para los empleados, estos diseños permitirán conseguir un aumento en la rentabilidad y la productividad de la empresa.

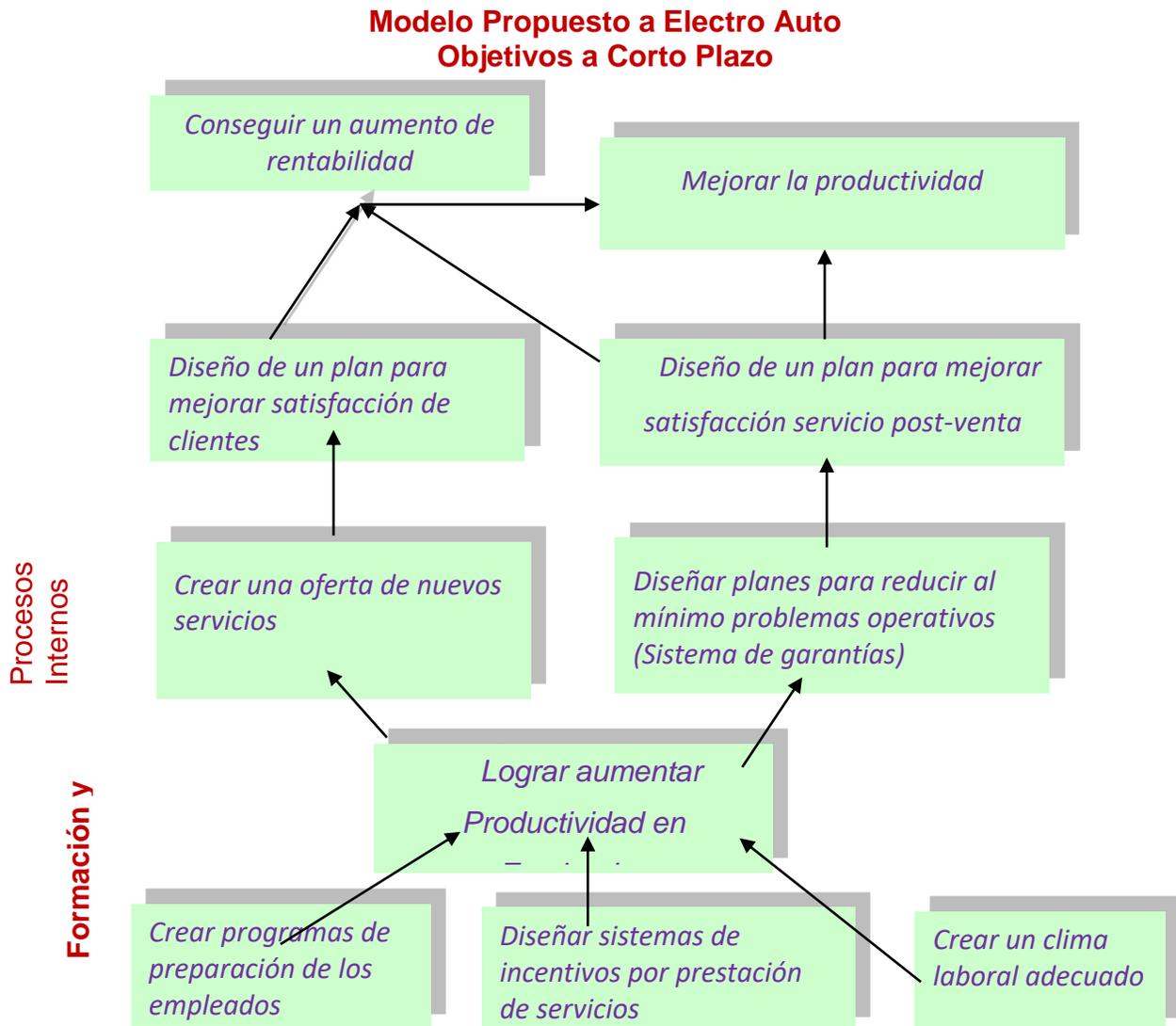


Gráfico. 8 .Mapa estratégico donde se muestra la relación causa-efecto de los objetivos a corto plazo

En el Gráfico 9. se muestra la relación causa- efecto de los objetivos estratégicos presentes en las cuatro perspectivas del cuadro de mando integral a mediano plazo. En este período con los planes diseñados en el corto plazo, se quiere lograr la satisfacción de clientes por servicios prestados y por servicios post-venta; ofrecer una nueva oferta de servicios diseñada por la empresa y se tienen empleados más productivos, a causa del nuevo clima laboral y la motivación de los empleados; esto tiene un efecto en la perspectiva financiera al lograr ampliar la diversificación de los ingresos y lograr aumentar la actividad, producto de los nuevos servicios que se ofrecen.

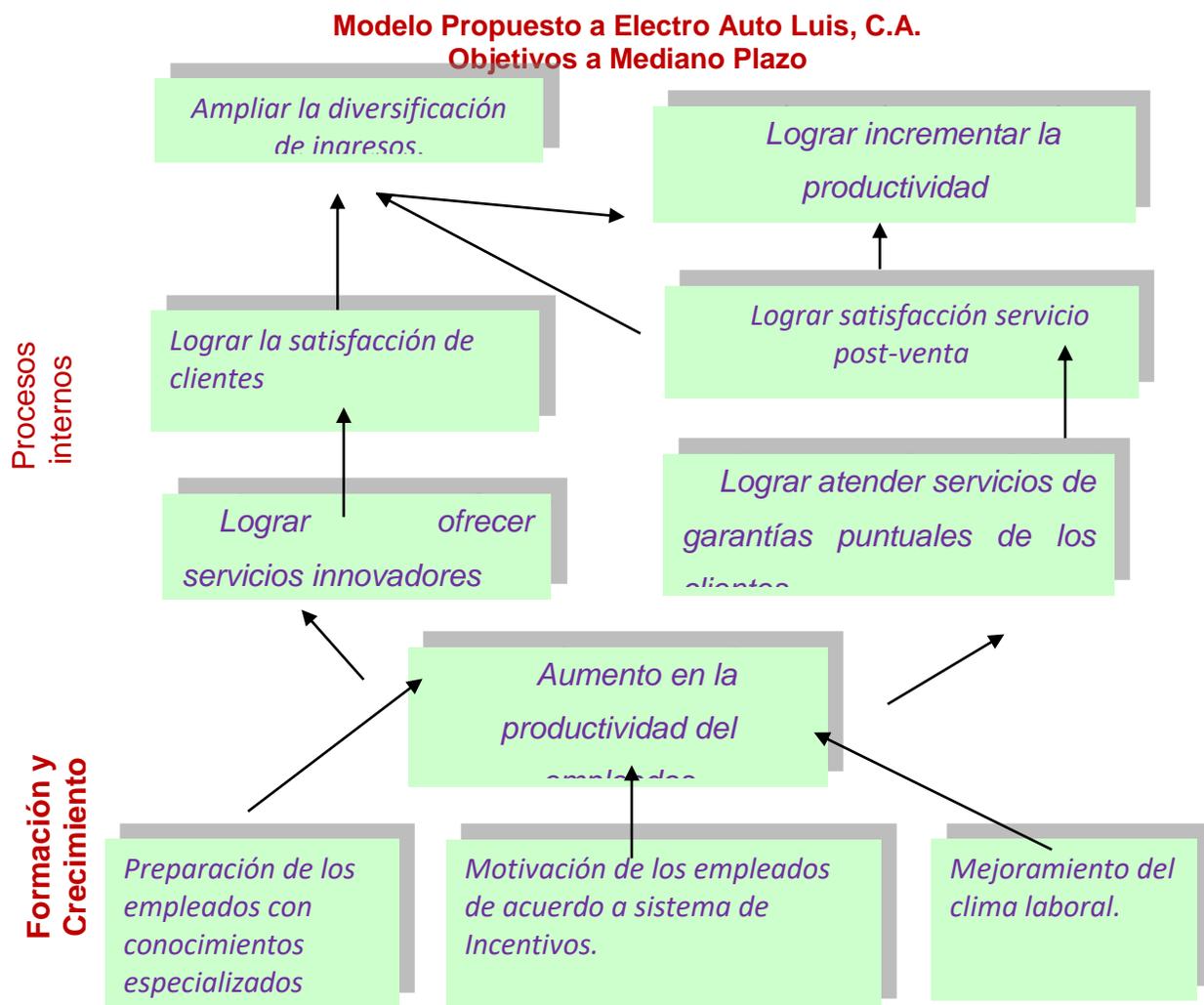


Gráfico 9 .Mapa estratégico donde se muestran la relación causa-efecto de los objetivos a mediano plazo.

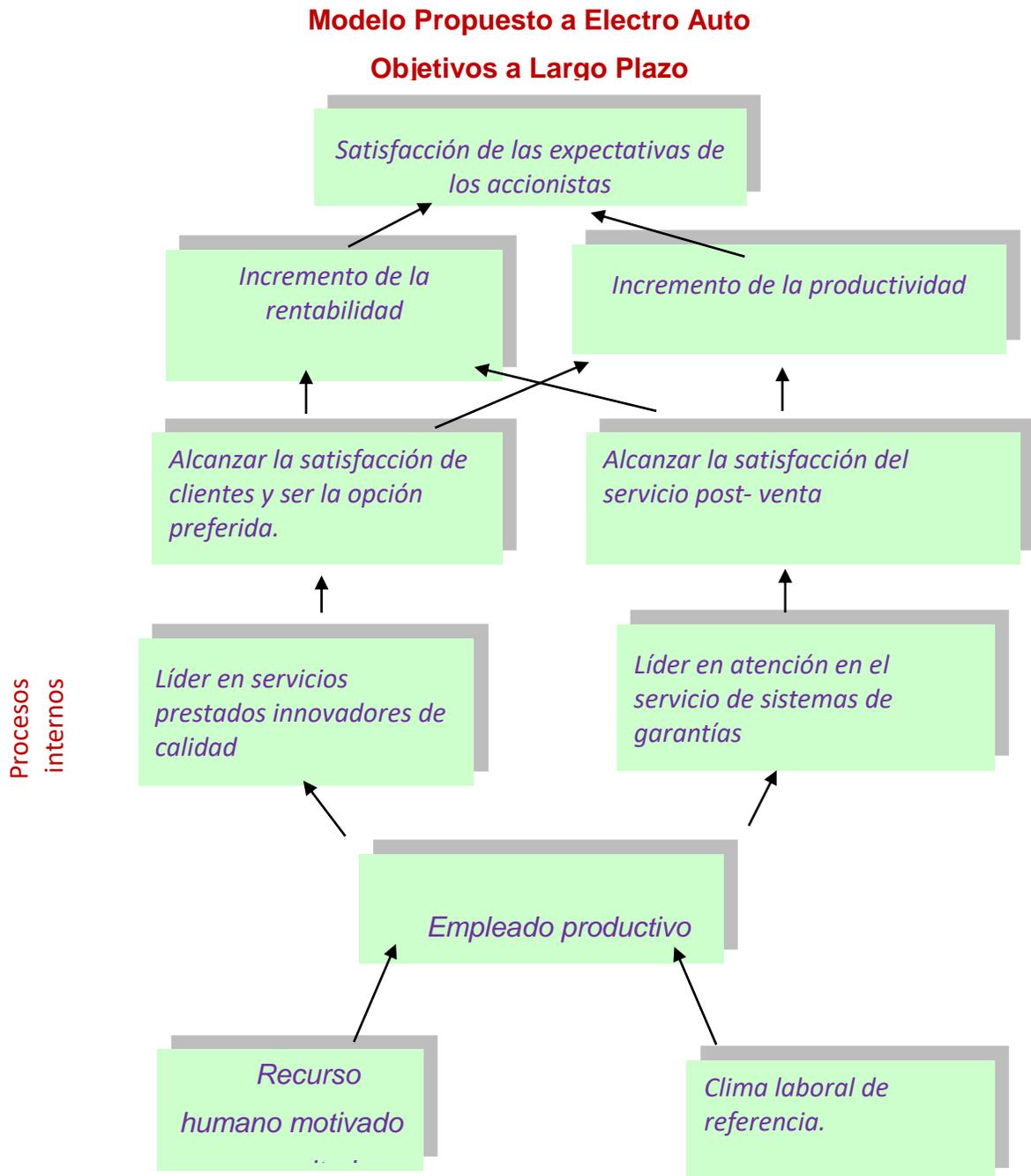


Gráfico 10. Mapa estratégico donde se muestra la relación causa-efecto de los objetivos a largo plazo.

En el Gráfico 10, se muestra un incremento en la rentabilidad de la empresa y un aumento de la productividad, causando un efecto de satisfacción en las expectativas de los accionistas; debido al resultado de los planes diseñados en el corto y mediano plazo;

unos clientes más satisfechos, una empresa líder en servicios prestados de calidad y unos empleados más productivos por un nuevo clima laboral, donde se alinean las metas personales de los trabajadores con las metas de la gerencia de la organización. Es importante resaltar que fue necesario el diseño de la misión, visión y plan estratégico de la empresa Electro ya que dicha compañía no contaba con esta filosofía de gestión, y los cuales resultan necesarios para poder aplicar el modelo del cuadro de Mando integral, permitir a la empresa, medir los objetivos estratégicos, y cambiar en un determinado momento la estrategia si no está generando el resultado deseado.

Conclusión

De acuerdo al estudio realizado a la empresa se evidenció, que no cuenta con un sistema de gestión basado en procesos formales y sistemáticos establecidos, que le permitan tener un control de gestión de sus operaciones administrativas y sus actividades realizadas relacionadas directamente con la prestación del servicio a los clientes. La situación anterior incide directamente en la prestación de un servicio de calidad a los clientes; no existen programas de entrenamientos continuos para los empleados, no cuenta con un programa especializado para sus actividades comerciales y los servicios, no existen equipos de alta tecnología, como sistema de detección de fallas, para detectar problemas en automóviles de última generación. De igual manera, la empresa no cuenta con una filosofía de gestión, tal es el caso, de un plan estratégico, visión, misión, valores, que le permitan planificar adecuadamente sus actividades futuras y proyectar su identidad. Sin embargo, existe una amplia apertura por parte de la gerencia y el personal para implementar el modelo de gerencia propuesto que le permitan optimizar sus procesos.

Referencias:

- Balestrini, M. (1997). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación* Caracas: B & I Consultores.
- Fred, D. (1988) *La gerencia estratégica*. Colombia. Editorial Legis
- Gómez G. y Gonzalez C.(05 de 02 de 2023) *La función mantenimiento de pymes*

venezolanas y la gestión de calidad según normas internacionales ISO 9000 http://ve..scielo.org./scielo.php.?script=sci_arttex&pid=S1316-

48212005000100007

Ivancevich (1996) Las Organizaciones. Colombia. Editorial Mc. Graw Hill

Ivancevich y Otros (1997) Gestión, calidad y competitividad. España. Mc Graw Hill

Kaplan, R. y Norton D. (2002) Cuadro de Mando Integral. (The Balanced Score Card). España: Gestión 2000

Kaplan, R. y Norton D. (2002) Mapas estratégicos convirtiendo los activos intangibles en resultados tangibles. España. Gestión 2000

López, A. (2000). (10 de 04 de 2023) Balanced Score Card . [ciberconta.unizar.es/Lección / BSC/ Inicio. Html.](http://ciberconta.unizar.es/Lección/BSC/Inicio.html)

Molinez Hemma (S / F). (01 de 03 de 2023) Gestión Empresarial. (Documento en línea) [http// www. Gestiopolis.com /Canales3/.](http://www.Gestiopolis.com/Canales3/)

UPEL (2004) Manual de trabajo de Grado de Especialización y maestría y tesis doctorales. Caracas.: Fedeupel.

Vanegas C. (2004) Microempresas Venezolanas: Debilidades y Fortalezas. (Documento en línea) Disponible: [www.gestiopolis.com/canales_4/emp/mifortale htm](http://www.gestiopolis.com/canales_4/emp/mifortale.htm)

REUBICACIÓN LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS POLICIALES CON DISCAPACIDAD DE ORIGEN OCUPACIONAL

Nohelia Yaneth Alfonzo Villegas⁸
Freddy Argenis Liebano Zapata⁹

Enviado: Diciembre 2023 • Aprobado: Marzo 2024 • Publicado: junio 2024

Resumen

La legislación venezolana es proteccionista de la salud laboral del funcionario policial, sin embargo, se observan debilidades en el cumplimiento de la misma. De allí que el objetivo del artículo es divulgar los resultados acerca de la situación actual sobre la reubicación laboral de los funcionarios policiales con discapacidad parcial permanente de origen ocupacional adscritos al Instituto de Policía del Estado Bolivariano de Aragua, Maracay – Venezuela. Es producto de una investigación de campo, cuantitativa, de nivel descriptiva, se empleó como técnica de recolección de la información una encuesta, a través de un cuestionario de veinte (20 ítems) aplicado a una muestra intencional de 30 funcionarios policiales que se encuentran de reposo médico. Arrojando como resultados que los accidentes laborales prevalentes son de tránsito (66,6%), el mismo porcentaje manifiesta ausencia de satisfacción laboral, el (50%) afirma conocer la legislación laboral y el (100%) considera que no se realiza una adecuada reubicación, no hay reentrenamiento, ni seguimiento. Con base a los resultados se concluye que se trata de un tema de vital importancia al que las instituciones policiales no le han prestado suficiente atención, por lo que se requiere concientizar a los directivos y funcionarios, así emplear los lineamientos propuestos.

Palabras Clave: Discapacidad de Origen Ocupacional, Funcionarios Policiales, Reubicación Laboral, Salud y Seguridad Laboral

Job relocation of police officials with disability of occupational origin case: police institute of the bolivarian state of aragua

Venezuelan legislation is protective of the occupational health of police officers, however, there are weaknesses in its enforcement. Hence, the objective of the article is to divulge the results about the current situation on the labor relocation of police officers with permanent partial disability of occupational origin assigned to the Police Institute of the Bolivarian State of Aragua, Maracay - Venezuela. It is the product of a field research, quantitative, descriptive level, a survey was used as a technique for collecting information, through a questionnaire of twenty (20 items) applied to an intentional sample of 30 police officers who are on medical rest. The results showed that the most frequent work accidents were traffic accidents (66.6%), the same percentage stated that there was a lack of job satisfaction, (50%) stated that they were aware of the labor legislation and (100%) considered that there was no adequate relocation, retraining or follow-up. Based on the results, it is concluded that this is an issue of vital importance to which the police institutions have not paid enough attention, so it is necessary to raise awareness among managers and officers and to use the proposed guidelines.

Key words: Occupational Disability, Police Officers, Job Relocation, Occupational Health and Safety.

⁸ Doctora en Ciencias de la Educación. Docente UNES-Venezuela. noheliay@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-6041-9140>

⁹ Especialista en Seguridad Ciudadana. UNES-Venezuela. freddyliebano@gmail.com. <https://orcid.org/0009-0003-1300-5003>

Introducción

El trabajo, constituye una de las actividades humanas, que contribuye a la construcción del camino hacia el desarrollo de toda sociedad, dada la orientación hacia el bienestar de todas las personas desde cada una de las distintas profesiones y ocupaciones que se desarrollan en cada ámbito, todo ello, ante la necesidad primigenia de satisfacer las necesidades básicas que permiten la supervivencia de cada persona y su núcleo familiar, dado el avance y la expansión económica, que deriva del trabajo productivo de bienes y servicios.

Ahora bien, la salud y seguridad laboral es un tema muy importante que requiere gran atención y compromiso. Particularmente, las instituciones policiales tienen un gran desafío, por cuanto la función policial es una actividad altamente riesgosa, por lo que los funcionarios policiales viven expuestos de forma constantes, por lo que se hace especialmente, necesario cumplir con todas las medidas de seguridad y protocolos que permitan reducir dicha exposición, de allí que la legislación venezolana vigente establece normas y medidas para garantizarla, además de establecer responsabilidades, sanciones e indemnizaciones. Sin embargo, la adopción de dichas medidas en determinadas organizaciones de naturaleza sui generis, tales como las instituciones policiales, en ocasiones resultan insuficientes para la neutralización del riesgo, afectando la salud del funcionario, como consecuencia de un accidente o enfermedad, que puede derivar en una discapacidad parcial permanente de origen ocupacional, que implicará necesariamente un cambio de funciones.

Tal como se evidencia de la redacción del artículo 55 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 2009) que claramente atribuye a los funcionarios policiales la responsabilidad de hacer frente a situaciones que constituyan amenaza, vulnerabilidad o riesgo para la integridad física de las personas y sus propiedades, lo cual implica en muchas ocasiones que el funcionario policial debe

arriesgar su propia integridad física y hasta su vida misma por salvaguardar a la ciudadanía.

Entre las situaciones de riesgos a las que está sometido el funcionario policial, se pueden mencionar las amenazas antrópicas tales como el terrorismo, el paramilitarismo, la delincuencia organizada, las bandas criminales, así como a las manifestaciones públicas violentas; aunados los accidentes de tránsito, durante el desarrollo de las labores de vigilancia y patrullaje en sus distintas modalidades: punto a pie, motorizado y vehicular.

Al respecto, Alvares y Najul (2020) realizaron un estudio titulado: Accidentes de trabajo y discapacidad en policías municipales de Iribarren del estado Lara, la cual tuvo como objetivo determinar las características de los accidentes de trabajo y discapacidad en los policías de la institución caso de estudio; metodológicamente se trató de una investigación de campo descriptiva con aplicación de cuestionarios y entrevistas, la cual arrojó como resultado que los accidentes de trabajo son la causa más frecuente de discapacidad (59,60%), y el tipo más común fue la parcial permanente con un (38,42%).

Tales situaciones fácticas generan pues condiciones laborales distintas que ameritan una evaluación exhaustiva, que permita la reubicación laboral del funcionario policial en tareas acordes. Desafortunadamente, estos, en algunos casos se enfrentan a episodios de exclusión y discriminación, que llegan a truncar su desarrollo social y personal, lo que evidencia el menoscabo de las garantías y derechos consagrados en los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales.

En este sentido, se subrayan las barreras u obstáculos que deben enfrentar los funcionarios policiales adscritos al Instituto de Policía del Estado Bolivariano de Aragua (INPO-Aragua), que posean discapacidad ocupacional al querer ser reincorporados y reubicados en nuevas labores acordes a sus capacidades actuales, siendo además esto su legítimo derecho, sin embargo, en algunas ocasiones son ignorados, desplazados y

hasta discriminados por parte de sus superiores y compañeros de trabajo, así como por la propia Dirección de Gestión Humana, la cual no se aboca al conocimiento y abordaje del caso.

Las razones que generan dicha situación de rechazo pueden deberse a una falta de cultura y educación que permee la institución de los conocimientos jurídicos, empatía y ética social requerida para la comprensión que no se trata de una problemática exclusiva del funcionario lesionado, sino de la institución en general, la que, entre otras cosas, debe estudiar la casuística policial del origen de la discapacidad para poder prevenir efectivamente que el evento se repita con otro funcionario. Por esta razón, los funcionarios policiales con discapacidad deben ser protegidos a fin de permitirles que estos alcancen su desarrollo pleno, que de por sí constituye un derecho fundamental relativo al desarrollo de la persona conforme a lo establecido en el artículo 3 del texto constitucional, en aras del necesario reforzamiento del respeto a la dignidad humana dentro del ambiente laboral armónico y de respeto.

Se hace imperativo el reconocimiento del funcionario policía en su condición humana, digno de ser respetado, cimentado en unos lineamientos, que operacionalicen los contenidos de los instrumentos legales abordados a fin de promocionar la inclusión laboral de los funcionarios policiales con discapacidad, para que sea garantizado su desarrollo integral, lo cual, hará viables los cambios necesarios, que lleven a la conformación de una organización policial capaz de enfrentar nuevos retos que aperturan dimensiones humanistas desde la inclusión y la equidad laboral. Por esta razón, es necesario que la Dirección de Gestión Humana asuma un rol activo, comprometido y protagónico para la adecuada gestión de los casos de funcionarios policiales con discapacidad ocupacional, que favorezcan la materialización de procesos inclusivos, contrarresten las barreras y prejuicios, así como los entornos inaccesibles, en pro de una efectiva protección de los funcionarios con discapacidad ocupacional.

Al respecto, Giraldo (2021) realizó un estudio titulado: Reintegro y reubicación

laboral, el cual tuvo como objetivo hacer una revisión documental sobre el proceso de reintegro y/o reubicación laboral en artículos de revistas indexadas así trabajos de grado de especializaciones y maestrías sobre accidentalidad y enfermedad laboral en Colombia, el estudio concluyó que el proceso de reintegro laboral se encuentra claramente reglamentado, sin embargo, a pesar de ello el proceso no resulta exitoso porque no se tienen en cuenta las etapas y no se ejecuta a cabalidad el plan de rehabilitación que es fundamental para el proceso. Por lo tanto, las mayores dificultades no se encuentran inmersas en las guías para desarrollar la intervención sino en la falta de capacitación del tema y en la ausencia de cumplimiento de estándares de calidad de las organizaciones.

Por su parte, Ceballos y Campos (2020) desarrollaron una indagación intitulada: Perfil del Retiro Laboral Temprano en Población Uniformada de la Policía de Colombia, cuyo objetivo fue establecer un perfil demográfico de uniformados retirados de la policía nacional de Colombia, este estudio abordó el tema de salud como base explicativa del fenómeno del retiro laboral temprano. La metodología utilizada fue cuantitativa, la población analizada fue de policías retirados de ambos sexos entre 18 a 65 años, los cuales iniciaron un proceso de retiro laboral temprano, arrojando como resultados de 51,567 policías retirados a nivel nacional, de los cuales 3,395 eran mujeres y 48,172 hombres, siendo el tipo de retiro más frecuente el voluntario, por motivos de accidente o enfermedad, en muchos casos de origen ocupacional.

De allí que el objetivo del artículo es divulgar los resultados acerca de la situación actual sobre la reubicación laboral de los funcionarios policiales con discapacidad parcial permanente de origen ocupacional adscritos al Instituto de Policía del Estado Bolivariano de Aragua, Maracay – Venezuela, el cual presenta la estructura normalizada internacional IMRyD.

Metodología

Se trató de una investigación de campo, cuantitativa, método inductivo, diseño no experimental, nivel descriptivo. La técnica de recolección de información fue la encuesta, a través de un cuestionario auto administrado de preguntas de opción de respuestas dicotómicas (Si y No), de 20 items, mediante el formulario google forms, aplicado a una muestra intencional de 30 funcionarios policiales en condición de reposo médico, la técnica de análisis de datos utilizada fue el análisis porcentual, cuyos resultados se presentan en cuadros y gráficos en función de las variables e indicadores. Para tomar las decisiones en cuanto a emitir un juicio favorable o no en función de los porcentajes obtenidos en cada caso se asumió la Escala Ad Hoc que se presenta en el Cuadro 1, a continuación:

Cuadro 1
Escala Ad Hoc

% Cuantitativo	Juicio Cualitativo
0-50	Buena
51-75	Regular
76-100	Deficiente

Fuente: Elaboración propia

Resultados y Discusión

Los resultados están relacionados con datos de frecuencia y porcentajes que se obtuvieron al aplicar el cuestionario a la muestra objeto de estudio; la cual se midió a través de dos variables (1) causas y tipo de discapacidad que comprende dos dimensiones: física y laboral, y (2) situación actual que comprende dos dimensiones jurídica, y administrativa, con un total de veinte (20) indicadores e ítems, cuyos resultados se presentan a continuación en los cuadros del 3 al 9 y los gráficos del 1 al 7.

Variable Causas y Tipos de Discapacidad

Cuadro 2
Dimensión Física

Indicadores	Alternativas			
	SI		NO	
	F	%	F	%
1.Tipo de Discapacidad	20	66,6	10	33,3
Extremidades	15	50	15	50
2. Causa de la Discapacidad	20	66,6	10	33,3
Accidentes Laborales	30	100	-	-
-Heridas por Arma de Fuego	15	50	15	50
-Colisiones / Arrollamiento	20	66,6	10	33,3
Enfermedades Ocupacionales	30	100	-	-
-Psico-sociales	25	83,4	5	16,6
-Musculo-Esqueleticas	20	66,6	10	33,3
-Cardiovasculares	20	66,6	10	33,3
3. Conocimiento de Casos	30	100	-	-
4. Accesibilidad Infraestructura	30	100	-	-
Promedio		76,40		23,60

98

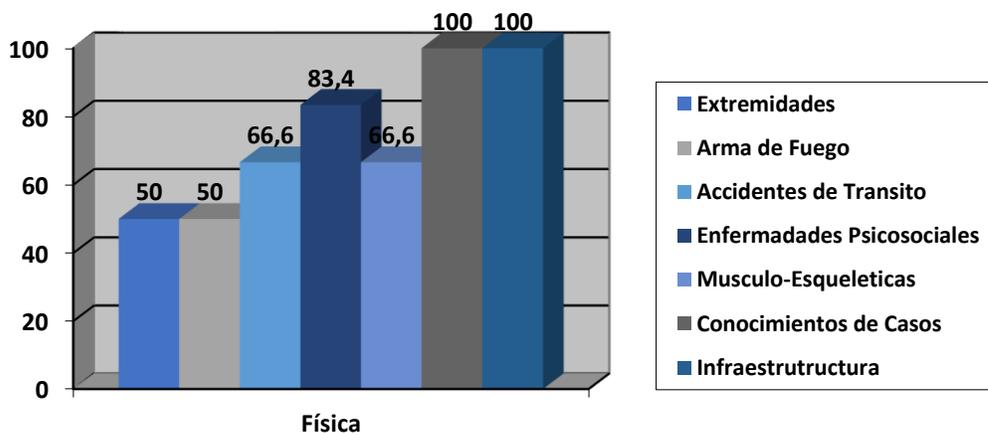


Gráfico 1. Dimensión Física

El promedio favorable para la dimensión física es (76,40%) lo que de acuerdo con la escala ad hoc es deficiente, según el 66,6% de los encuestados, la discapacidad

ocupacional sobrevenida es física, y el 50% opina que afectan las extremidades del cuerpo superiores o inferiores, a juicio del 66,6 % de los encuestados, la principal causa de discapacidad en los funcionarios policiales son los accidentes, el 100% de los funcionarios policiales considera que son susceptibles de sufrir accidentes laborales entre los que destacan en orden de incidencia accidentes de tránsito en primer lugar (66,6%), seguido de heridas con arma de fuego (50%).

La totalidad de los encuestados opinan que los funcionarios policiales son propensos a sufrir enfermedades ocupacionales, siendo la mayor prevalencia las psicosociales (83,4%), seguidas de las musculoesqueléticas y cardiovasculares (66,6%). En cuanto a tener conocimiento de funcionarios que hayan sufrido accidentes o enfermedades que hayan provocado una discapacidad, el 100% afirmó conocer algún caso, y finalmente, en cuanto a considerar que la infraestructura, de las instalaciones policiales cumple con parámetros de accesibilidad para personas con discapacidad, la totalidad opinó que son inadecuadas.

Cuadro 3
Dimensión Laboral

Indicadores	Alternativas			
	SI		NO	
	F	%	F	%
Ausencia				
5.Puesto Acorde	20	66,6	10	33,3
6.Orientación Laboral	30	100	-	-
7.Respeto Compañeros	20	66,6	10	33,3
8.Jefe empático	20	66,6	10	33,3
9.Satisfacción Laboral	20	66,6	10	33,3
Promedio		73,30		26,70

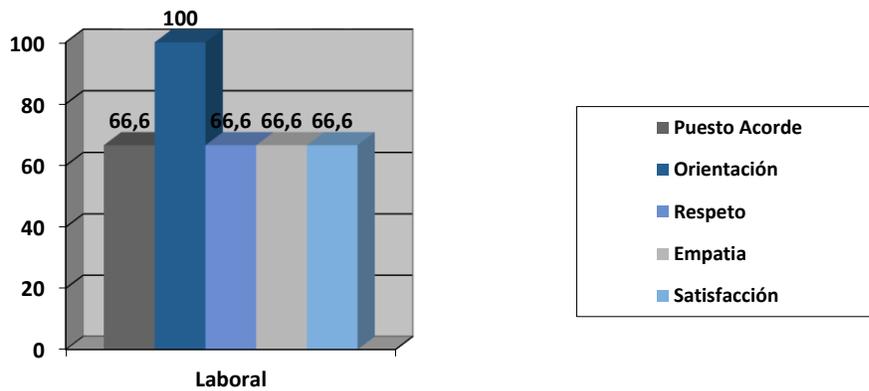


Gráfico 2. Dimensión Laboral

El promedio favorable para la dimensión laborales (73,30%) lo que de acuerdo con la escala ad hoc es deficiente, el 66,6 % opina que el puesto de trabajo es inadecuado, el 100% considera que hay ausencia de orientación laboral, el 66,6% manifiesta la ausencia del respeto de los compañeros y la empatía del superior inmediato, idéntico porcentaje expresa la ausencia de satisfacción laboral.

**Cuadro 4
Variable Causas y Tipos**

Dimensión	Promedio	Juicio Cualitativo
Física	76,40 %	Deficiente
Laboral	73,30%	Deficiente
Promedio	74,85%	Deficiente

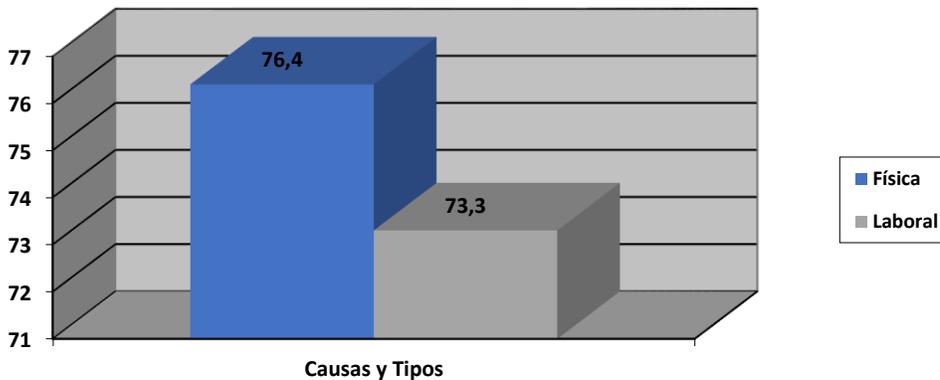


Gráfico 3. Variables Causas y Tipos

En relación a la variable causas y tipos el promedio favorable para la variable es (74,85%) el cual es deficiente de acuerdo con la escala ad hoc, si bien ambas dimensiones son deficientes, prevalece la física (76,40%) seguida de la laboral (73,30%) lo que evidencia la importancia de gestionar adecuadamente la salud y seguridad laboral en la institución policial caso de estudio.

Variable Situación Actual

Cuadro 5
Dimensión Jurídica

Indicadores	Alternativas			
	SI		NO	
	F	%	F	%
10.Conocimiento Legislación	15	50	15	50
11.Notificación INPSASEL	-	-	30	100
12.Certificación Discapacidad O	-	-	30	100
13. Indemnización	-	-	30	100
Promedio		12,50		87,50

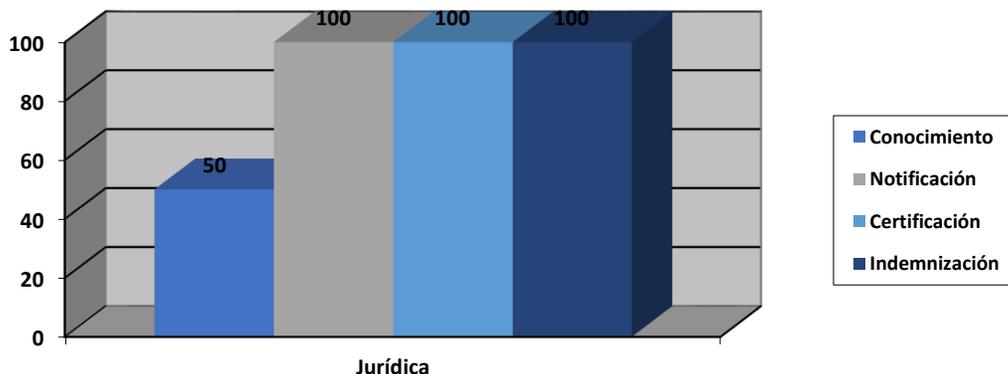


Gráfico 4. Dimensión Jurídica

El promedio favorable para la dimensión jurídica es (87,50%) lo que de acuerdo con la escala ad hoc es deficiente, apenas el 50 % afirma tener algún conocimiento sobre la legislación que regula lo inherente a la discapacidad ocupacional, el 100% considera

10
1

que hay ausencia total de notificación a inpsasel, subsecuentemente inexistencia de la certificación de la discapacidad ocupacional, y por ende inexistencia de indemnización.

Cuadro 6
Dimensión Administrativa

Indicadores	Alternativas			
	SI		NO	
	F	%	F	%
Registro de Estadísticas	-	-	30	100
Medidas de Apoyo Institucional	-	-	30	100
Reubicación Adecuada	-	-	30	100
Reentrenamiento	-	-	30	100
Seguimiento	-	-	30	100
Manual de Procedimientos	-	-	30	100
Lineamientos	-	-	30	100
Promedio		--		100

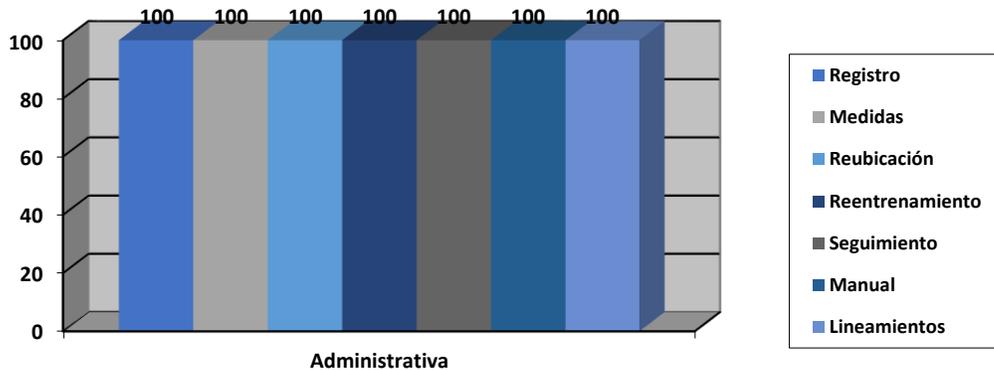


Gráfico 5. Dimensión Administrativa

El promedio favorable para la dimensión jurídica es (100%) lo que de acuerdo con la escala ad hoc es deficiente, el 100 % de los encuestados coincide en que no se llevan estadísticas de causas de reposos médicos, de accidentes, enfermedades ni de discapacidad ocupacional, que no existen medidas de apoyo institucional, no se realiza una adecuada reubicación, no se realiza reentrenamiento, ni seguimiento, no existe un

manual ni tampoco lineamientos, lo cual reitera la importancia de la investigación y su aporte con los lineamientos elaborados.

Cuadro 7
Variable Situación Actual

Dimensión	Promedio	Juicio Cualitativo
Jurídica	87,50 %	Deficiente
Administrativa	100%	Deficiente
Promedio	93,75	Deficiente

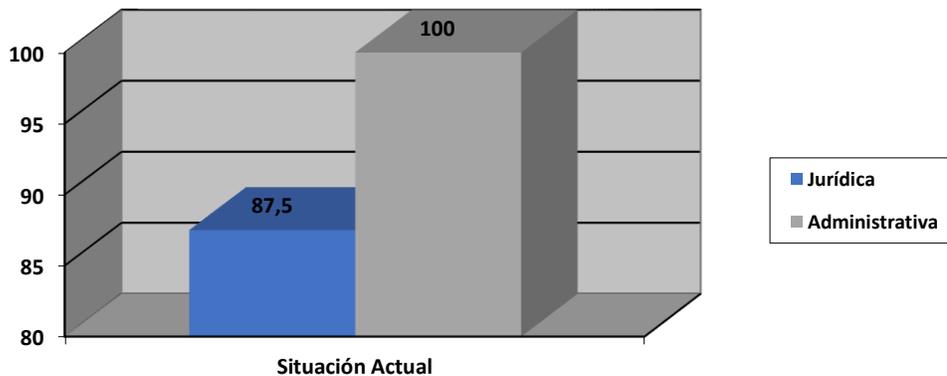


Gráfico 6. Variable Situación Actual

En relación a la variable situación actual el promedio favorable (93,75%) es deficiente de acuerdo con la escala ad hoc, ambas dimensiones son deficientes, con prevalencia de la dimensión administrativa (100%), seguida de la dimensión jurídica (87,50%) lo que evidencia debilidades en la gestión adecuada del talento humano policial.

Cuadro 8
Integración de Variables

Dimensión	Promedio	Juicio Cualitativo
Causas y Tipos	74,85%	Deficiente
Situación Actual	93,75%	Deficiente

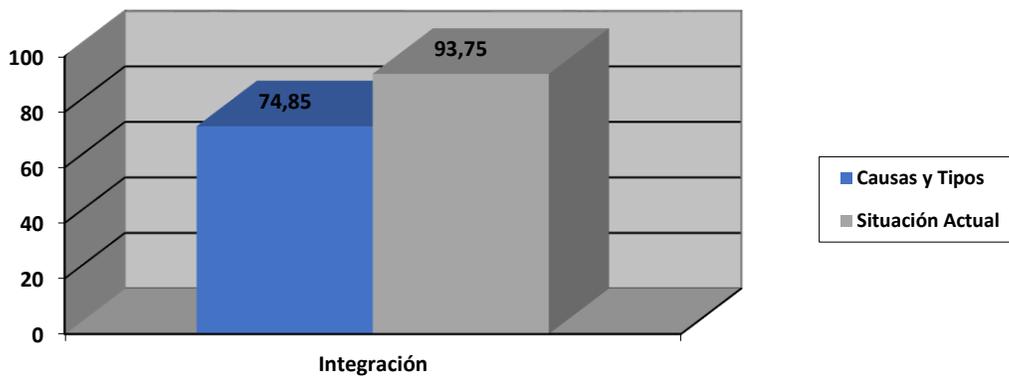


Gráfico 7. Integración de Variable

Aun cuando ambas variables son deficientes, prevalece la variable situación actual (93,75%) seguida de la variable causas y tipos (74,85%), lo que evidencia que requiere atención inmediata la gestión de la salud y seguridad laboral de manera conjunta con la gestión del talento humano policial, en tal sentido, se aspira que los lineamientos presentados, coadyuven a adecuar la atención de los casos de discapacidad ocupacional, en tanto que la dirección de talento humano se aboca a la realización de un manual de procedimientos.

Conclusión

La mayoría de las ausencias laborales que se presentan en la institución policial caso de estudio se relacionan con accidentes o enfermedades de origen laborales, lo que algunos casos degenera en algún tipo de discapacidad, que, de acuerdo a su gravedad y grado, en el peor de los casos exigirá el retiro definitivo del funcionario por medio de las figuras de jubilación o pensión, y en aquellos casos de discapacidad parcial permanente, el proceso de reintegro y reubicación laboral, una vez obtenida el alta médica y la autorización de volver a trabajar por parte del médico tratante.

En cuanto a la reubicación laboral, Valverde (2020) lo define como el cambio del trabajador a otro puesto de trabajo u otra actividad relacionada con su puesto original, donde pueda desempeñar una actividad laboral acorde a la capacidad funcional residual existente como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Por su parte, Pinto y Orozco (2021) señalan que se puede entender como el retorno del trabajador con discapacidad parcial a un cargo compatible con su nueva situación de salud.

El proceso de reintegro laboral abarca una serie de análisis y seguimiento de los casos, donde lo que se pretende es garantizar un óptimo regreso a cada uno de los trabajadores que tuvieron incapacidades prolongadas. Se debe realizar un seguimiento a aquellos funcionarios que presentan cambios en sus resultados al realizar sus labores habituales luego de la transición enfermedad-rehabilitación, con el propósito de favorecer un ambiente laboral que garantice el adecuado regreso y reubicación del funcionario policial con discapacidad ocupacional en su nuevo puesto de trabajo, con las condiciones óptimas para continuar desempeñando sus labores habituales.

Se evidencia la necesidad de crear dentro de la oficina de Talento Humano, el departamento de Gestión de la Salud y Seguridad Laboral, que pueda llevar correcta y oportunamente las estadísticas relacionadas con accidentes y enfermedades de origen ocupacional, clasificándolas y discriminándolas, por duración del reposo, gravedad de la lesión, miembros del cuerpo lesionados, discapacidades sobrevenidas, y todo lo relativo a la promoción, prevención, cuidado y autocuidado de los funcionarios policiales, así como lo relativo al seguimiento y apoyo durante el reposo y posterior, al reintegro y reubicación laboral.

Es necesario implementar un procedimiento estándar de reincorporación y reubicación laboral del funcionario policial que haya adquirido una discapacidad ocupacional, en tal sentido, se recomienda aplicar los lineamientos que se presentan a continuación. Se necesita crear un ambiente laboral estable y una red de apoyo donde el

funcionario policial pueda seguir las indicaciones del médico tratante para garantizar su salud integral en su nueva situación. A su vez, es fundamental el crear el compromiso del funcionario policial para que se sienta cómodo al solicitar ayuda en el momento oportuno; es decir, cuando sienta que su estado físico o emocional se está viendo comprometidos.

Al respecto, Sánchez (2015) afirma que la deficiente reubicación laboral del funcionario policial con discapacidad genera una respuesta negativa a su estilo de vida y en el desarrollo dentro del vínculo familiar y sociedad. La institución policial en general y la oficina de talento humano de manera específica tienen una responsabilidad no solo en la prevención y en el control de los riesgos, sino también en la estructuración de programas de reincorporación temprana, que le permita al funcionario policial retornar a las actividades laborales, generando valor y beneficio a todas las partes interesadas. Se recomienda establecer programas específicos que permitan realizar el acompañamiento a los funcionarios policiales lesionados que tanto lo necesitan por los largos periodos por fuera del trabajo y las modificaciones que supone su reintegro y reubicación laboral.

Referencias

- Alvares, N. y Najul, MI (2020). Accidentes de trabajo y discapacidad en policías municipales de Iribarren del Estado Lara. *Revista Venezolana De Salud Pública*, 8 (1), 2-16. Documento en línea. Disponible en: <https://revistas.uclave.org/>
- Ceballos y Campos (2020). Perfil del Retiro Laboral Temprano en Población Uniformada de la Policía de Colombia. Tesis de grado para optar al título de Magister en Salud Pública. Bogotá, Colombia: Universidad de Rosario
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Gaceta Oficial Extraordinaria 5.908 de fecha 19 de febrero. Caracas: Asamblea Nacional Constituyente
- Giraldo, J. (2021). Reintegro y reubicación laboral: una revisión. Trabajo de grado para optar al grado de Especialista en Psicología Ocupacional y Organizacional. Bogotá, Colombia: Universidad del Bosque
- Ley del Estatuto de la Función Pública (2021). Gaceta Oficial N°. 6.650 de fecha 22 de septiembre. Caracas: AN
- Pinto, A. y Orozco, Y. (2021). Diseño de protocolos de rehabilitación y reubicación post incapacidad por accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, en la empresa: Medina

- Vargas Estructuras S.A.S. Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, Colombia: Universidad ECCI
- Sánchez, P. (2015). Inclusión Laboral de Servidores Policiales con Discapacidad. Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Gerencia de Servicios de Salud. Ambato, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes
- Valverde, W. (2020). Rehabilitación Laboral, Reincorporación Laboral y Reubicación Laboral: Consideraciones Específicas. Documento en línea. Disponible en: <https://www.linkedin.com/>

10
7



UNIVERSIDAD
BICENTENARIA

¡Sueña, haz que suceda!