



EN PROSPECTIVA

REVISTA

**Científica arbitrada / Editada por el
Rectorado de la UNIVERSIDAD YACAMBÚ**

ENERO - JUNIO
2023
VOLUMEN - NÚMERO
04 01

EN PROSPECTIVA

REVISTA CIENTÍFICA ARBITRADA

EDITADA POR EL RECTORADO DE LA **UNIVERSIDAD YACAMBÚ**

ENERO – JUNIO **2023**
VOLUMEN **04** NÚMERO **01**



COMITÉ EDITORIAL

Director

Dr. Juan Pedro Pereira Medina. Universidad Yacambú, Venezuela
<https://orcid.org/0000-0001-5702-2145>

Editora

Dra. Omaira Rincón. Universidad Yacambú, Venezuela
<https://orcid.org/0009-0002-4232-6968>

Comité Científico Nacional

Dra. Marisela Álvarez. Universidad Yacambú, Venezuela
<https://orcid.org/0000-0001-9518-1702>

Dra. Nereida Pérez Villegas. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), Venezuela
<https://orcid.org/0009-0009-6974-4220>

Dr. Naudy Trujillo Mascia. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), Venezuela
<https://orcid.org/0000-0002-9582-0655>

Dr. Jesús Rivero Camacho. Universidad Nacional Abierta (UNA), Venezuela
<https://orcid.org/0009-0000-8961-8082>

Dr. Luis Eduardo Travieso Valles. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA),
Venezuela
<https://orcid.org/0000-0003-4544-6965>

Comité Científico Internacional

Dra. Milagros Morales Rangel. Atlantis University, USA.
<https://orcid.org/0000-0002-2584-2330>

Dr. Juan Carlos Molina Duarte. Universidad Adolfo Ibañez (UAI online), Chile.
<https://orcid.org/0000-0002-0299-8340>

Dra. Nancy Josefina Malavé Quintana. Universidad Rey Juan Carlos, España
<https://orcid.org/0000-0002-1370-6294>

Dr. Oscar Alberto Pérez Peña. Universidad Internacional de la Rioja, España
<https://orcid.org/0000-0002-0628-9218>

Equipo de Apoyo

Lcda. Yris Amador. Corrector de estilo/Maquetación
TSU Mercis Molero. Diagramación

ISSNI: 2959-3425

Depósito Legal: LA2020000187

ISSN-L: 2959-3425

Depósito Legal: LA20200002188

Los planteamientos expresados en cada artículo de *En Prospectiva* son responsabilidad exclusiva de los respectivos autores, tanto en contenido científico como en estilo, y no expresan necesariamente el punto de vista o la postura de la revista.



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

EN PROSPECTIVA. Vol. 4 N° 1 enero – junio 2023 / ISSN-L 2959-3425

Tabla de Contenido

Presentación

| | |
|---|---|
| <i>Editorial, Juan Pedro Pereira Medina</i> | 3 |
|---|---|

Artículos Científicos

| | |
|---|---|
| Psicología Política en México: aportes curriculares para un campo de formación profesional, <i>José Gesto Rodríguez</i> | 5 |
|---|---|

| | |
|--|----|
| La gerencia de universidades públicas desde la perspectiva de la responsabilidad social universitaria, <i>Vicente Bernabe Salazar Soledispa.....</i> | 13 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Significados de las estrategias de gestión del talento humano, hacia una organización emergente, <i>Alejandra Cepeda</i> | 28 |
|--|----|

Ensayos

| | |
|---|----|
| El acompañamiento pedagógico desde la praxis del docente, <i>Pedro Rafael Méndez Quero.....</i> | 42 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| Análisis del conflicto ruso-ucraniano desde la perspectiva de la trampa de Tucídides, <i>Pedro Chacón Bermúdez.....</i> | 52 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| La justicia humanista y la gerencia pública transparadigmática. Reflexiones desde la transcomplejidad, <i>María Alejandra Mancebo.....</i> | 59 |
|--|----|

Nota Histórica

| | |
|--|----|
| Pehr Löfling, primer científico y primer microscopio en Venezuela, <i>Luis Traviezo Valles, Antonella Traviezo Triolo.....</i> | 69 |
|--|----|

PRESENTACIÓN

El programa de Ediciones del Rectorado se complace en presentar a la comunidad académica y científica regional, nacional e internacional, un nuevo número de la *Revista En Prospectiva*. Con esta edición seguimos avanzando en nuestro propósito de ofrecer un espacio orientado al análisis, intercambio, debate y reflexión compartida en relación al avance de la ciencia e innovación, apoyados en un equipo que ha logrado generar la sinergia necesaria para contribuir en el fortalecimiento de la comunicación de la ciencia.

En efecto, nos sentimos orgullosos y satisfechos de los resultados alcanzados, en esta edición conseguimos reunir seis productos de investigación de diversas áreas, relevantes para el quehacer científico y social, los cuales evidencian la confianza de investigadores ubicados en diferentes latitudes hacia nuestro proceso editorial, el cual continua su camino hacia los índices más importantes en el contexto nacional e internacional.

En este número contamos con un nutrido grupo de destacados de especialistas. Al respecto, el investigador español José Gesto Rodríguez, presenta su trabajo titulado: Psicología política en México: Aportes curriculares para un campo de formación profesional, el cual examina la influencia de la psicología política en la formación de los profesionales en México desde la visión de diferentes autores. Sus hallazgos sugieren la necesidad de sistematizar propuestas curriculares que integren exitosamente dicha disciplina en los planes de estudio de las instituciones de educación superior.

Seguidamente, el docente e investigador de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, Vicente Salazar, analiza la gerencia de las universidades públicas desde la perspectiva de la responsabilidad social universitaria, una temática de especial interés por su contenido, ubicando a las instituciones de educación superior como el espacio idóneo para que los estudiantes aprendan a desarrollar la responsabilidad social, condición que puede aumentar la probabilidad de lograr sus objetivos, orientados por una perspectiva de naturaleza más humanista y profesional.

En otro orden de ideas, Alejandra Cepeda, aborda un área relevante para las organizaciones en el marco de la sociedad del conocimiento, a través de su artículo: Significados de las estrategias de gestión del talento humano, hacia una organización emergente. Destaca la autora, que las organizaciones en la actualidad necesitan evolucionar hacia una gestión estratégica del talento humano y, de esta manera, avanzar en su transformación como organización emergente.

Por su parte, Pedro Rafael Méndez Quero, presenta un interesante ensayo: El acompañamiento pedagógico desde la praxis del docente. El investigador se plantea mostrar un grupo de consideraciones

en el plano teórico, práctico y vivencial, bajo una perspectiva orientada a comprender e interpretar el proceso del acompañamiento pedagógico desde sus principios, funciones y propósitos. El autor manifiesta que el acompañamiento pedagógico debe ser humano y humanizador, promover el intercambio de saberes pedagógicos. Una interesante reflexión a la luz de nuestras instituciones, a fin de incorporar mejoras en la práctica docente.

Otro importante aporte, viene de la mano de Pedro Chacón, en su artículo: Análisis del conflicto Ruso-Ucraniano desde la perspectiva de la trampa de Tucídides, argumento originalmente empleado con el propósito de explicar el conflicto surgido entre Atenas y Esparta, cuya lógica se ha utilizado en el transcurrir del tiempo, a fin de abordar el estudio de otros conflictos.

Seguidamente, María Alejandra Mancebo nos invita a transitar en el ámbito de la justicia humanista y la gerencia pública desde una mirada crítica a una realidad transformadora, reflexión fundamentada en el juicio transdisciplinario que busca irrumpir en las ideas preconcebidas de las ciencias gerenciales, con el objeto de generar una nueva visión que permita comprenderla desde lo transparadigmático.

Finalmente, Luis Traviezo Valles y Antonella Traviezo Triolo, presentan una nota histórica de gran interés con relación al investigador y botánico Pehr Löfving (Pedro Loeffling), quien realizó un amplio recorrido por el país y desarrolló estudios que permitieron reconocer diversos tipos de plantas y nuevas especies, empleando por primera vez el microscopio en suelo venezolano.

Agradecemos la participación de cada uno de los investigadores que realizaron su aporte intelectual a esta edición de nuestra revista, fortaleciendo el quehacer investigativo institucional.

Dr. Juan Pedro Pereira Medina

Rector

**PSICOLOGÍA POLÍTICA EN MÉXICO:
APORTES CURRICULARES PARA UN CAMPO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

**POLITICAL PSYCHOLOGY IN MEXICO:
CURRICULAR CONTRIBUTIONS FOR A VOCATIONAL TRAINING FIELD**

¹José Gesto Rodríguez  <https://orcid.org/0000-0001-9396-6020>

Recibido: 10-03-2023

Aceptado: 10-04-2023

Resumen

La Psicología Política, es una novedosa disciplina revestida de complejidad, que ha tomado auge en diversos ámbitos académicos, enfocada desde distintas conceptualizaciones y perspectivas epistémicas, cuyo objeto es el análisis de los fenómenos políticos considerando sus aspectos psicológicos. Específicamente, en el contexto latinoamericano, ha consistido en el aporte de ideas bajo la influencia de una psicología social crítica. Asimismo, en México, su estudio se ha llevado a cabo desde un referente conceptual que asocia lo psicológico a lo político y como una aplicación de la psicología general en asuntos políticos. Las investigaciones en esta área reflejan las contribuciones de la psicología social comunitaria y los aportes técnico-metodológicos de la psicología tradicional. Mediante una revisión documental, a continuación, se pretende examinar la influencia de la Psicología Política en la formación de los profesionales en México desde la visión de diferentes autores, sugiriendo la necesidad de sistematizar propuestas curriculares que la integren exitosamente en los planes de estudio de las instituciones de educación superior.

Palabras clave: psicología política; formación profesional; diseño curricular; psicólogo político.

Abstract

Political Psychology is a novel discipline covered with complexity that has taken a rise in various academic fields focused on different conceptualizations and epistemic perspectives, whose objective is the analysis of political phenomena considering their psychological aspects. Specifically, in the Latin American context, it has consisted of the contribution of ideas under the influence of critical social psychology; Likewise, in Mexico, his study has been carried out from a conceptual reference that associates the psychological with the political and as an application of general psychology in political affairs. Research in this area reflects community social psychology's contributions and traditional psychology's technical-methodological contributions. Through a documentary review, the following is an attempt to examine the influence of Political Psychology in the training of professionals in Mexico from the perspective of different authors, suggesting the need to systematize curricular proposals that successfully integrate it into the study plans of higher education institutions.

Keywords: psychology politics; professional training; curriculum design; political psychologist.

¹ Dr. en Gobierno y Administración Pública, Dr. en Derecho, Postdoctorado en Alta Dirección, Investigador Independiente. España. campus.off@gmail.com

Introducción

“La psicología política consiste en el estudio de las creencias, representaciones o sentido común que los ciudadanos tienen sobre la política y los comportamientos de éstos que, por acción u omisión, traten de incidir o contribuyan al mantenimiento o cambio de un determinado orden sociopolítico” (Sabucedo, 1996). Conceptualización esta, que desde la crítica de Alvarado, García y Ospina (2012), debe ser ampliada para el contexto latinoamericano; puesto que además de la comprensión de los aspectos individuales de la política en esta región, resulta pertinente el análisis del entorno el que se hallan inmersos los individuos y grupos sociales.

Este artículo, examina el desarrollo de la reflexión conceptual planteada por Mota (2012), en función de la aplicación de los conocimientos, técnicas y metodologías contemplados en el diseño curricular de la psicología política como campo de formación profesional terminal con una orientación hacia “la detección, comprensión, análisis, facilitación, construcción, evaluación y supervisión psicopolítica integral de la relación entre la colectividad, el ambiente, la conducta, la sociabilidad, la politización, la historia y vida cotidiana en el contexto de una cultura de paz y civilidad”. En complemento, se revisan en las líneas siguientes, las posturas de diversos autores, asociadas a los antecedentes de la psicología política como disciplina científica y su evolución en América Latina, con énfasis en el contexto mexicano.

Marco Teórico

Antecedentes en Psicología Política: definición y contexto de la investigación

La psicología política apela conceptualmente a dos términos con una significación compleja y poco precisa, donde se hace evidente la inexistencia de una connotación única que los fusione en una definición determinada; “más bien, ha sido el producto de múltiples antecedentes surgidos y desarrollados como respuesta y explicación de profundos cambios políticos y socioeconómicos, históricamente ubicados a fines del siglo pasado y principios del XX”. Empero, esta área del conocimiento “se ha visto particularmente acentuada después de la Primera Guerra Mundial, perfilándose como disciplina autónoma a partir de la década de los setenta”. Pese a la falta de consenso en la delimitación del concepto de psicología política, pudiera ubicarse como una terminología genérica, aunque no específica, vinculada a la psicología social, que también implica cierta imprecisión ligada a la indefinición de lo político. “De ahí que sus diversas aproximaciones sean portadoras de múltiples enfoques y metodologías, producto de

debates, explicaciones y datos empíricos provenientes de las diversas teorías de las ciencias sociales, expresadas en torno a la dicotomía individuo-sociedad” (Mota, 1990).

Para Oblitas y Rodríguez (1999) la psicología política “es un área de la psicología contemporánea que se dedica al análisis de los fenómenos políticos en función de sus aspectos psicológicos”; al abarcar el estudio de la influencia de “la interacción en fenómenos de incidencia política en función de principios psicológicos; el análisis crítico en la interpretación de fenómenos políticos y el análisis de tópicos selectos como el poder, el liderazgo político y la corrupción entre otros”. En tal sentido, Parísí (2008) añade como objeto de este campo de investigación, “el análisis de las influencias de los modelos políticos imperantes sobre la construcción y determinación de los modelos psicológicos; es decir, la utilización de la psicología por parte de los sistemas políticos dominantes, como disciplina al servicio del control social”.

Es así, como en esencia, la psicología política se encarga de identificar en forma directa, las causales del comportamiento político de una sociedad, tras estudiar a los individuos y colectivos en su carácter político; teniendo como propósito principal:

“[...] reflexionar sobre las personas y analizar su dimensión subjetiva, recuperando su condición humana a partir desde las mediaciones históricas micro y macrosociales que lo atraviesan. Busca vislumbrar los fenómenos psicosociales como punto de encuentro entre lo subjetivo, lo intersubjetivo y los contextos sociopolíticos que lo constituyen. Es decir, el conocimiento de la historia, la política, la economía, las leyes, las costumbres, los saberes y el conocimiento, las instituciones, los actores sociales individuales y grupales, son condición insoslayable para lograr el objetivo que se propone la psicología política al volcar su interés sobre determinada dimensión subjetiva grupal e individual (Parísí, 2014)”.

Lo antes expuesto, presenta similitud con lo planteado por Benbenaste (2005) para quien el objeto de estudio de la psicología política implica la toma y reconsideración de aportes establecidos en diversas disciplinas, considerando que deben articularse: [...] “las características del desarrollo y sus implicancias en las mediaciones institucionales y en la vida cotidiana del espacio público”, [...] “la relación entre el sujeto del desarrollo económico (del mercado) y el sujeto de la democracia”; y finalmente, [...] “las formas de poder en la dinámica y en los efectos subjetivos en el campo de la política”.

Al reflexionar sobre las ideas anteriormente explicitadas, se visualiza que la psicología política se caracteriza por presentar la dimensión subjetiva de los individuos, en aras de poder establecer su idiosincrasia, modos de actuar y comportamiento, para de esta manera, poder establecer efectivas relaciones interpersonales que coadyuven a un desarrollo holístico de los mismos en las diversas disciplinas en que pueda desenvolverse.

La Psicología Política en el contexto latinoamericano y en México

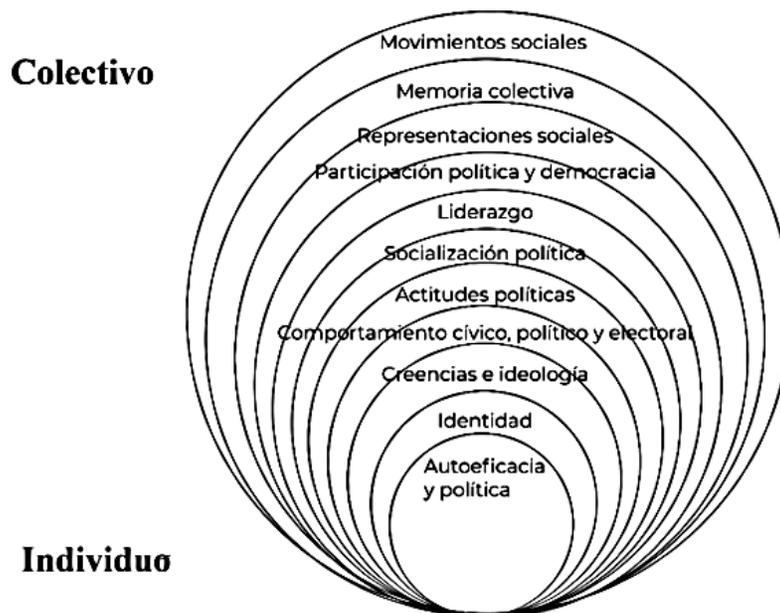
En el contexto latinoamericano y en México, la psicología política adquiere diversos términos y valoraciones de acuerdo con el punto de vista o perspectiva implementada. Por ello, se puede identificar como una disciplina científica, un proyecto teórico interdisciplinar, colaboración en el desarrollo de las sociedades democráticas o en la participación política profesional. De ahí, la importancia que reviste la psicología política en los diversos roles en la historia y tradición de un pueblo.

Sobre el particular Rodríguez (1992), acota que “el sujeto epistémico de la psicología política es ese hombre que ha sido objeto de maltrato cada vez que ha intentado alguna rebelión contra los símbolos del poder que lo han sojuzgado y que, al tomar conciencia de ese maltrato, es castigado por cuestionar la legitimidad de lo instituido”. Debido a ello, este autor considera que la intención de la psicología política en América Latina consistió en “aportar ideas desde una Psicología Social Crítica”. Prosigue señalando, que “el desarrollo de la Psicología en general y de la Psicología Social en particular está enmarcado en las políticas generales que el imperialismo fue fijando para cada uno de los países de la región latinoamericana, según conveniencias y ritmos propios”. Tal como lo plantea en una forma más detallada Alvarado (2019):

“La psicología política surge en América Latina en los años ochenta, asociada a la recuperación de los sistemas democráticos en varios de sus países y gracias a las contribuciones de la psicología social, con mayor tradición. Los estudios desarrollados en el continente durante esta época estaban especialmente influenciados por los desarrollos de la psicología política norteamericana y, en algunos casos, por la europea, ambas centradas especialmente en el comportamiento político formal que se expresaba en asuntos como: el mercado político, las campañas electorales, el manejo de imagen y la personalidad de los gobernantes, entre otros”. (p. 9).

En el caso específico de México, pudiera decirse que el desarrollo de la psicología política ha ocurrido paulatinamente; diferenciándose dentro del mismo, dos grandes tendencias con respecto a su estudio: por un lado, desde un referente conceptual que parte del enfoque psicológico hacia lo político, considerando la profundidad de un análisis de los contextos políticos y sociales, en contraste y referenciación con la psicología; y por el otro, el estudio aplicado de la psicología general en asuntos políticos, sin que necesariamente implique la significación de una psicología política, es decir, se revisan aspectos del contexto político con variables del área psicológica (Rosado, 2018 p.102). La Figura 1, muestra los procesos psicosociales que han sido abordados por la psicología política en el ámbito mexicano, como disciplina científica.

Figura 1
Procesos psicosociales estudiados por la Psicología Política en México.



Fuente: Rosado (2018).

Formación de profesionales en Psicología Política

En la formación de profesionales, la psicología política requiere llevar a efecto un análisis de su propia práctica, tomando en consideración la ideología, participación, relaciones de poder, construcción del conocimiento, análisis de medios de comunicación, conocimiento de la historia general del país y el de sus universidades públicas y privadas, los espacios físicos, el tiempo real y condiciones materiales en los que se ejerce la profesión, con el propósito de establecer relaciones entre el saber y poder. Sobre este particular, Mota (2012) destaca que la psicología política en México, en su intento por lograr “la separación “individuo-sociedad”, [...] ha abierto rutas y horizontes por encima de confrontaciones entre “psicología de los políticos” o “política de la psicología”. En busca de una plataforma ontológico-epistemológica donde las micro teorías queden superadas”.

En este sentido, que para asumir el reto de tornarse en lo que metafóricamente el autor denomina amalgama y plataforma, aludiendo al accionar conjunto de la teoría y la práctica, sugiere que esta disciplina ha tomado contribuciones de la psicología social comunitaria, así como aportaciones técnico-metodológicas de la psicología tradicional para el diseño y priorización de tres estrategias que definen la psicología política del nuevo milenio (Mota, 1999), tales como: “a) “diálogo con la tradición”, relacionada con el poder, dominio y control; b) “politización de la sociedad” como consecuencia de la transformación

dialógica de lo privado a lo público”; y por último, “c) “espectáculo” que reduce la política y representatividad de la acción colectiva, a mecanismos de interacción clientelar y consumista, resultado de la ley de la oferta y la demanda”.

Bajo este panorama, las repercusiones de esta diversidad de perspectivas se han visto materializadas directamente en la diseminación de este campo científico, en varias escuelas, regiones y universidades del país (Mota, 2012), donde como disciplina del siglo XXI, dirige su enfoque hacia estudios centrados en el poder, la participación social, la educación e influencia social, democracia, la dimensión espacial, la intersubjetividad, la posmodernidad y el método (Mota, 1999).

Psicología Política desde una perspectiva curricular en México

Las universidades desempeñan un papel protagónico en la producción de material científico que promueva el perfeccionamiento de esta rama del saber, así como su crecimiento a nivel nacional, debido a su responsabilidad de formar profesionales en este campo, no solo para su ejercicio, sino para “el desarrollo teórico y práctico de las áreas que la conforman”. Sin embargo, “no existe un grado académico especializado en psicología política en ninguna universidad del país”; esta disciplina se “ve limitada a estar presente como asignatura de carácter optativo o como parte del contenido de la asignatura de psicología social”.

La Psicología Política como disciplina, de acuerdo con la opinión de Mota, 2012; se ocupa del abordaje de los problemas psico-colectivos que resultan de “la interacción y generación de pautas de acción y construcción social orientadas a la vigencia, perdurabilidad, racionalidad y legitimidad del comportamiento cívico-público”, con el propósito de promover la formación integral de individuos con base en un mapa de conocimientos que se adecúe a la complejidad de tales contextos, así como también, con fundamento en el desarrollo de estrategias de intervención profesional y de investigación. La pertinencia de la formación de profesionales con orientación “a adecuar sus competencias teórico-metodológicas, éticas y contextuales en este campo de conocimiento reside en introducir la psicología en una escala pública y civil, para orientar la toma de decisiones políticas con base a los estilos de vida cotidiana”.

Bajo este contexto de ideas, es importante mencionar que la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), es la que exhibe mayor cantidad de productos; en adición, vale resaltar que la psicología política es visualizada como un campo aplicado de la psicología social, por lo que se requiere propiciar su desarrollo y fortalecer la formación del psicólogo en temas de la Psicología Política en los entornos académicos, *“mayor promoción para su investigación y espacios para compartir la información entre estudiantes y profesionales; así como un escenario óptimo, brindado por universidades e instancias*

públicas que se relacionen con los temas políticos, que incentiven el desarrollo de proyectos científicos” (Rosado, 2018).

Conclusiones

La psicología política es el resultado de una multiplicidad de antecedentes que intentan responder y explicar los cambios tanto políticos como socioeconómicos suscitados a finales siglo XIX; instituyéndose ésta, como disciplina autónoma, desde la década de los años setenta. Su conceptualización ha resultado compleja, en virtud de las ambigüedades lingüísticas e imprecisiones de los términos psicología y política; no obstante, se define como un área de la psicología contemporánea que analiza el comportamiento político de una sociedad, mediante el estudio de los individuos y colectivos desde una perspectiva política. Sus inicios en Latinoamérica se remontan a la década de los ochenta, como producto de la psicología social.

En México, la psicología política del siglo XXI centra sus estudios en el poder, la participación social, la educación e influencia social, la democracia, la dimensión espacial, la intersubjetividad, la postmodernidad y el método; su formalización como campo del conocimiento científico exhibe los cambios que han ocurrido en la región, resultantes de la participación colectiva que ha ejercido influencia en la vida académica. Pese a los grandes logros alcanzados y al nutrido cúmulo de investigaciones publicadas en las últimas décadas, se requiere la formación de profesionales en el área que contribuyan a consolidar y dar continuidad a los liderazgos alcanzados en psicología política latinoamericana estableciendo, además, su vinculación con otros campos de conocimiento psicológico.

Referencias

- Alvarado, S. (2019). Prólogo. En: Díaz, A. y Bravo, O. *Psicología política y los procesos para la paz en Colombia*. Cali. Editorial Universidad Icesi y Ascofapsi. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/84683/3/bravo_psicologia_politica_2019.pdf
- Alvarado, S.; García, C. y Ospina, M. (2012). La subjetividad política y la socialización política, desde los márgenes de la psicología política. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, (10)1, 235-256.
- Benbenaste, N. (2005). *Psicología Política - Área: Social Comunitaria*. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires. http://www.psi.uba.ar/academica/cursos_verano_2006/cod140/programa.php
- Mota, G. (1990). *Cuestiones en Psicología Política Mexicana*. México: CRIM-UNAM.

- Mota, G. (1999). *Psicología Política del Nuevo Siglo: Una Ventana a la Ciudadanía*. México: SOMEPSO-SEP.
- Mota, G. (2012). *Psicología política en México: aportes curriculares para un campo de formación profesional*. *Psicología Política* (12)25. 481 – 507.
- Oblitas, L. y Rodríguez, A. (1999). *Psicología Política*. México: Plaza y Valdés.
- Parisi, E. (2008). *Definiendo a la Psicología Política*. *Boletín Sociedad de Psicología del Uruguay* (46). 20 – 38. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-43372008000100005&lng=pt&tlng=es
- Parisi, E. (2014). *La Psicología Política en la Universidad Nacional de San Luis – Argentina*. *Psicología Política* (14)31, 449-462. <https://core.ac.uk/download/pdf/158830745.pdf>
- Rodríguez, A. (1992). *Psicología Social, Psicología Política y Derechos Humanos*. San Luis, Argentina. Editorial Universitaria.
- Rosado, D. (2018). *La psicología política en México: avances y prospectiva*. *PSICUMEX* (8)2, 88 – 121. <https://psicumex.unison.mx/index.php/psicumex/article/view/300/247>
- Sabucedo, J. (1996). *Psicología política*. Madrid: Síntesis.

LA GERENCIA DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**THE MANAGEMENT OF PUBLIC UNIVERSITIES FROM THE PERSPECTIVE OF RESPONSIBILITY UNIVERSITY SOCIAL**¹Vicente Bernabe Salazar Soledispa<https://orcid.org/0000-0001-8059-7596>

Recibido: 15-02-2023

Aceptado: 02-03-2023

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo analizar la gerencia de universidades públicas, desde la perspectiva de la responsabilidad social universitaria, basado en la modalidad documental y con una metodología descriptiva, llegando a la conclusión que la administración pública es uno de los campos más importantes del planeta en la actualidad, experimentando cambios dramáticos debido a los cambios globales. La administración de la universidad debe cumplir estrictamente con las reglas para garantizar la seguridad del espacio. Sin embargo, los estudiantes deben ser conscientes de las opciones éticas. La universidad es un lugar donde los estudiantes aprenden a desarrollar la responsabilidad social. Desde un punto de vista global, la responsabilidad social de una universidad requiere la conexión de múltiples partes de la organización. Finalmente se puede decir que la responsabilidad social de la universidad hace una contribución efectiva a la comunidad y a la sociedad. Si los estudiantes aprenden las responsabilidades universitarias, es más probable que prosperen, logrando así los objetivos y metas propuestos desde una perspectiva más humanística y profesional.

Palabras claves: Gerencia; universidades públicas; responsabilidad social universitaria.

Abstract

The objective of this research work is to analyze the management of public universities, from the perspective of university social responsibility, based on the documentary modality and with a descriptive methodology, reaching the conclusion that public administration is one of the most important parts of the planet today, undergoing dramatic changes due to global changes. The university administration must strictly comply with the rules to ensure the safety of the space. However, students must be aware of ethical choices. The university is a place where students learn to develop social responsibility. From a global point of view, the social responsibility of a university requires the connection of multiple parts of the organization. Finally, it can be said that the university's social responsibility makes an effective contribution to the community and society. If students learn university responsibilities, they are more likely to prosper, thus achieving the proposed objectives and goals from a more humanistic and professional perspective.

Keywords: Management; public universities; university social responsibility.

¹ Ingeniero Comercial. Magister en Administración de Empresas Mención en Negocios Internacionales. Doctorando en Gerencia Universidad Yacambú Venezuela. Docente Titular Agregado I Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad de Guayaquil. salazarsvb@ug.edu.ec

Introducción

En los últimos años, la administración de las universidades públicas desde la visión de la responsabilidad social universitaria, se convirtió en un asunto cada vez de mayor importancia. Con el desarrollo de las inscripciones en las universidades públicas y la reducción de los capitales, muchas de estas instituciones sienten la necesidad de hallar maneras de ahorrar dinero y simultáneamente brindarles a los estudiantes una lección de calidad. Una manera en que muchas universidades logran reducir los costos al tiempo que brindan calidad educativa, es acortar el tiempo empleado por los instructores al ofrecer charlas.

En este sentido, la administración de las universidades públicas desde la visión de la responsabilidad social universitaria tiene un sentido más profundo en el campo universitario. Además, al referirnos al compromiso popular de la universidad, este método debería integrar ocupaciones de promoción, indagación, gestión y previsión popular, las primordiales ocupaciones de formación integral, y otras funciones destinadas a robustecer y comprobar la aplicación del compromiso popular. De esta forma se analizará la gerencia pública, sus prácticas desde los inicios de la gestión, la gerencia de universidades públicas y la gestión de la misma.

Desarrollo

La Gerencia

La teoría moderna de la administración trata de dar respuestas al efecto en que las organizaciones tiendan a una innovación presente en la sociedad actual, por lo tanto, dicha gestión busca aceleradamente perspectivas donde se le ofrezca a los directivos mejores oportunidades de gestión implicando que la gerencia cobre cada vez mayor fuerza como proceso científico y exija la formación especializada del talento humano, el cual tiene como función dirigir tanto organizaciones públicas como privadas.

Visto de esta manera, hoy más que nunca la gerencia debe estar atenta del rol que debe desempeñar en pro del factor humano de la institución, buscar la forma de lograr una cohesión de grupo, saber utilizar además eficientemente, todo el legado de conocimiento centrado en el actual comportamiento del individuo en la misma, manifestando así su importancia e implicaciones en el ámbito organizacional y gerencial, como también en los procesos de cambio planificados.

En consecuencia, la gerencia desde una conceptualización general ha sido considerada como la habilidad para administrar recursos escasos y manejar el talento humano hacia el logro de objetivos trazados, asumiendo para ello, la toma de decisiones pertinente, lo cual sitúa a la gerencia en el marco de la administración. Sin embargo, el proceso es complejo por los aspectos legales y burocráticos que caracterizan a la organización.

Por consiguiente, el desafío que actualmente se les presenta a las organizaciones, es el de convertir toda la información en conocimiento útil y cómo beneficiar tanto el proceso de generación como apropiación del conocimiento para inducir procesos dinámicos de aprendizaje, que permita el fortalecimiento de capacidades y habilidades del personal que allí labora, especialmente quienes fungen como gerentes.

Según Crissien (2005), un gerente es un jefe revolucionario, transformándose no solo a sí mismo, sino además a sus fieles en personas buenas y poco comunes, transformando de esta forma una organización ordinaria en una famosa, se hace frente a todo por medio del razonamiento. Encontrar a ese jefe transformador, alguien a quien se logre imitar por sus capacidades y comprensión, además de tener el atractivo primordial de enamorar la alegría, es el propósito.

Desde esta perspectiva, se discurre que el rol de un gerente siempre será de gran importancia para el buen direccionamiento y cumplimiento de objetivos institucionales, además de la responsabilidad que tiene en el momento de tomar decisiones que tendrán efectos a futuro en la organización. Debido a ello, es relevante dar a conocer las características de un gerente para el desarrollo de su cargo, cabe resaltar que entre sus principales funciones están el cumplimiento de metas organizacionales, visión para dar lineamiento a los objetivos ya planteados, así como también tener presente que su foco principal deberá ser posicionamiento en el mercado y captación de clientes. Es así, como de la gerencia depende que la empresa tenga un recurso humano, capaz, eficiente y que además esté satisfecho por el trabajo que realiza.

¿Quién es el responsable de la Gestión de una Empresa?

El gerente de la compañía es el primordial responsable de llevar a cabo la ejecución según con el plan. Proveer liderazgo en la idealización general, ejecución, rastreo, control y cierre del emprendimiento. Sus responsabilidades además tienen dentro la administración de peligros, la mediación de conflictos y la administración de relaciones con las partes con intereses. El gerente de emprendimiento es un eslabón clave en la administración de proyectos, y su fortaleza es delegar autoridad y compromiso a gerentes particulares para conseguir los resultados deseados. Son gerentes de emprendimiento y los integrantes más fuertes del conjunto.

Para Zambrano (2008), el pensamiento gerencial, a pesar de cómo se interprete e implemente, requiere una mirada diferente e innovadora para pensar y desarrollar la gestión pública en América Latina a lo largo del tiempo, especialmente entre las nuevas generaciones. Desde estas posturas, acoto que el éxito que tenga la empresa en maximizar los objetivos, depende estrictamente de la gestión que realice el gerente.

Continuando con el conjunto de ideas expresadas, se cavila que el desafío actual presentado a las organizaciones, es el de convertir toda la información en conocimiento útil y cómo beneficiar tanto el proceso de generación como apropiación del conocimiento para inducir procesos dinámicos de

aprendizaje, que permita el fortalecimiento de capacidades y habilidades del personal que allí labora, especialmente quienes fungen como gerentes.

¿Cómo Puedes Gestionar Mejor tu Equipo?

El gran cambio que han experimentado las organizaciones a lo largo de estos últimos años ha fomentado una manera de trabajar más colaborativa y cooperativa. Si hasta ahora se podía organizar el trabajo de manera individual, hoy en día hace falta que dos o más trabajadores interactúen entre ellos para conseguir unos determinados resultados. La complejidad de las organizaciones implica trabajar a través de objetivos comunes, en función de unos roles adquiridos o unas funciones predeterminadas, por cuanto la gran variación del mundo laboral e innovación generan diferentes situaciones que requieren diversidad de habilidades, altos niveles de conocimiento, respuestas rápidas y adaptabilidad. Y es a través de los equipos donde se pueden desarrollar todas estas características.

Visto de esta manera, el fomento de la participación busca que a través del involucramiento de los diversos actores se desarrolle un mayor compromiso con las metas del establecimiento, con la identificación y solución de los problemas que lo afectan, así como abrir nuevos espacios y oportunidades que permitirán aportar ideas, concretizar diferentes inquietudes e intervenir en proyectos y tareas que apunten al mejoramiento de la gestión en las organizaciones, desarrollando para ello, el trabajo en equipo.

De este modo, el trabajo del departamento de RRHH, comprende desde la formación en administración de equipos, hasta la puesta en marcha de ocupaciones como team building para hacer mejor la cohesión del conjunto y la administración de peligros psicosociales. La administración de grupos y elementos es el desarrollo de comunicar y administrar eficazmente el trabajo dentro de un conjunto. Cuando se hace de manera correcta, la administración de elementos puede maximizar el desempeño de los empleados y contribuir a remover la confusión para que usted y su conjunto por último estén contentos con el día, en vez de sentirse abrumados.

Según Crissien (2005), cuando estamos hablando de una armonía general, se está formulando la construcción de equipos de prominente desempeño, grupos laborales productivos y formación de equipos. En la costumbre, ¿cuál la distingue entre un grupo de trabajo y un conjunto?, esto otorga como resultado una perspectiva compartida para empezar a crear un conjunto. Un conjunto puesto en compromiso y homogéneo con relación a objetivos de perspectiva comienza a diferenciar equipos de equipos. En definitiva, la conformación de equipos de trabajos comprometidos, traerá buenos resultados para la empresa.

Desde esta perspectiva, se considera que el trabajo en equipo es un concepto que encierra en sí mismo la cohesión, la unión y la transformación de una organización, es sinónimo de productividad, competitividad y logro de objetivos, basándose fundamentalmente en la necesidad de mejoramiento

continuo y así como cambios que se dan dentro de las estructuras organizacionales para dar cumplimiento a la misión y visión establecida, permitiendo de esta manera orientar el comportamiento de los individuos con el fin de alcanzar la máxima calidad y productividad.

¿Qué Significa ser Administrado con Eficacia?

Deducir la gestión es un tipo de costumbre, da igual cómo modelar, además es buscar misiones, usar elementos y hacer más simple. Cuando hablamos de ocupación administrativa, es la ocupación de coordinar una organización, incluida la base. Por lo general, estos conceptos mencionan a la administración como un grupo de ocupaciones y tareas por hacer. Trabaja con los tres factores de subordinados, recursos materiales y financieros, además de buscar metas, misiones y lograr objetivos trazados, también debe planificar y utilizar tácticas para que el grupo que coordina logre las metas propuestas.

Según Ganga et al. (2016), la efectividad está destinada a la interacción entre el nivel del propósito logrado y la ideal utilización de los elementos accesibles, o sea, es la interacción entre la producción de un bien o servicio y los inputs que fueron utilizados para encontrar aquel nivel de producción, supone, por consiguiente, que el logro del propósito debería hacerse en el tema de una inigualable composición de costos. Empero, además, la eficacia tiene la posibilidad de ser analizada desde la óptica de la producción, y en este sentido, responde a cuestiones respecto de cuánto podemos agrandar la producción, sin perturbar la proporción de insumos necesarios. De acuerdo con esta postura, pienso que la administración con eficiencia es la clave para que la empresa alcance los ideales deseados.

Bajo esta óptica, visualizo que el administrador requiere que todos los miembros de la organización tengan conciencia de los compromisos, acciones y restricciones. Para esto, se necesitan gerentes con un profundo conocimiento de todo el contexto, así como de roles culturales claramente definidos, adaptarse a las necesidades de las comunidades y del colectivo así como asumir la responsabilidad de potenciar la madurez de sus empleados en cada una de las tareas que desempeñan.

Asimismo amerita fortalecer e incentivar la creatividad, mejorar la comunicación plena, ser capaz de desarrollar al máximo cada una de las partes del cerebro, empleando cada una de las capacidades de manera adecuada según el lugar donde nos encontremos y dadas las circunstancias de ese lugar. Todo ello, permitirá conseguir una mejor y mayor madurez e identificación de la persona así como la de los equipos con la institución en busca de alcanzar los objetivos de la organización, poniendo en práctica un liderazgo efectivo.

La Gerencia Pública

Actualmente, las transformaciones sociopolíticas exigen nuevos conocimientos técnicos, económicos, políticos, éticos, entre otros, para un cambio en la gestión pública, asumiendo la

configuración de un escenario para la misma, que sea decisivo en la transición del poder y los cambios paradigmáticos de dirección, cuyos procedimientos utilizados para dirigir los procesos sociales en el marco de las relaciones laborales, requiere de una gobernabilidad concretada mediante la alianza de los trabajadores y el Estado.

Desde este contexto, considero que apuntar hacia una nueva concepción de la gerencia pública, supone avanzar desde paradigmas tradicionales de gestión hacia otros más avanzados, centrados en la ciudadanía, descentralización y participación. Siendo esto posible con acciones transformadoras para los espacios públicos, donde principios dialécticos, como la diversidad, alimentan la coexistencia con distintas posiciones y valores presentes en las prácticas directivas, condicionando los procesos productivos, reconociendo en los lineamientos, objetivos, principios planteados, un moderno concepto de gerencia pública participativa que haga posible el rompimiento con la hegemonía impuesta en el sector público por ciertas elites que controlan los cargos de dirección con un ejercicio pragmático y excluyente.

Desde esta perspectiva, las organizaciones públicas, requieren trabajar con un modelo de gestión basado en la calidad, para satisfacer las necesidades de los clientes. Por ello, persigue entre otras cosas, dotar a los trabajadores de las herramientas necesarias que les permitan hacer un excelente trabajo; lograr un personal capacitado además de comprometido con la calidad; aplicando la objetividad en la evaluación de los empleados y de la misma institución. De ahí, la importancia que tienen los gestores públicos.

Para Guerrero (2003), los gestores públicos, debemos admitir que los cambios en las formas organizacionales y estilos de administración no están sincronizados con los cambios expuestos por la sociedad, y más allá de que la reforma de los instrumentos administrativos ha cobrado una importancia desde finales de los 90, el pensamiento no es beneficioso. Por otro lado, para Guadarrama (2003), la gestión pública, además popular como la novedosa gestión pública, es un sector materia de la sociología, una exclusiva forma de examen y ejecución de las reglas públicas. Un aspecto exclusivo de la administración pública es la perspectiva de las organizaciones privadas que insisten en la administración pública, lo que es bueno para la eficacia de la compañía.

Sobre la base de estos criterios, preciso que un gerente público con un alto desarrollo de habilidad humana estará consciente de sus actividades, proposiciones, suposiciones y creencias tanto en el ámbito individual como grupal, es capaz de discriminar la utilidad y limitaciones de sus sentimientos para lograr una atmósfera de aprobación en la que los miembros del grupo no sólo se sentirán libres de expresarse, útiles dentro de la organización sino, su habilidad conceptual se tomará en capacidad para percibir a la organización como un todo, reconociendo sus elementos e interrelaciones entre los mismos, así como los cambios que pueden afectar de una u otra forma.

Prácticas de Gestión Pública

Cuando estamos hablando de gestión o administración pública, hablamos de la utilización de las reglas gubernamentales, la aplicación de los elementos nacionales para el avance y el confort de la gente. Además, habitual como carrera universitaria, la gestión pública forma expertos en teorías, utilidades y prácticas importantes para la política pública nacional.

Al respecto Armijo (2004), indica que más allá de que es realmente difícil comentar del desarrollo general de las ideas de gobierno territorial, hay un interés creciente en la sistematización, de comunicar y producir alguna clase de “buena práctica” en la administración pública en todo el país, federal y local. Los espacios en los que se desarrollan estas prácticas son muy distintos, pero la mayor parte se llenan de las extensas superficies que conforman la gestión pública: idealización institucional, control presupuestario y administrativo, evaluación, uso de indicadores de desarrollo, enfoque al cliente, mecanismos de calidad de servicio al usuario, denuncias, sistemas electrónicos, etc. Con referencia a lo anterior y en concordancia con la realidad, el bienestar de los usuarios atendidos dependerá de que tan preparado está el gestor público para garantizar una atención moderada y satisfactoria para el usuario.

Principios de la Gestión Pública

El servicio público no discrimina de ninguna manera a persona alguna. Los principios fundamentales de la administración pública son aquellas causas y valores que rigen, regulan y sustentan el razonamiento y la conducta del Estado, sus burócratas y servidores públicos en el ejercicio de sus facultades y atribuciones.

Según Spano (2016), durante los 80, nacieron tendencias populares anglosajonas, como una exclusiva gestión pública con énfasis en la administración y los resultados, prioridad por relaciones pequeñas, descentralizadas, preparadas, elecciones a las contractuales, primera parte de mecanismos de mercado, énfasis en los habitantes de la visión del cliente, la división entre formulación y utilización de reglas. En los 90, surgió otra inclinación como opción a la novedosa teoría de la gestión pública, a entender, mostrar el valor de los servicios públicos y la efectividad de la presupuestación burocrática eficaz y activa, en intersección con el modelo tradicional de creador weberiano, para apoyar su afirmación.

La NGP New Public Management es un enfoque que aspira a integrar ciertos recursos de la lógica privada de las sociedades cotizadas, es decir, a buscar una mayor productividad en términos de eficiencia colectiva, ya que no espera únicamente alcanzar los objetivos de las sociedades cotizadas. En las instituciones públicas de salud, educación, seguridad, supervisión estatal y otras carreras administrativas, es posible reflejar mejor los atributos de la gestión pública.

Desde este punto de vista, estoy totalmente de acuerdo que el principio de la gestión pública no debe discriminar el accionar del servidor público, por lo contrario, se debe generalizar el buen servicio a esa

comunidad que de cierta forma contribuye a la existencia del cargo. Sobre la base de estos criterios, percibo que los gerentes de la administración pública requieren garantizar una gestión eficiente a fin de prestar un servicio óptimo a los usuarios. Por ello, su compromiso social pasa por la revisión de las limitaciones para conformar un pensamiento autónomo que permita adelantar el cambio profundo de la gerencia, exigiendo la producción de nuevos conocimientos y la activación de una masa crítica ante la certeza de que la misma aún se mueve en el plano del instrumentalismo impuesto en el sector privado.

La Gerencia de Universidades Públicas

Las universidades son espacios donde los alumnos de todos los lugares de la vida se reúnen para estudiar y tener logros. La gestión de la universidad debe llevar a cabo cumplir pautas estrictas para asegurar la seguridad del espacio para los alumnos y el plantel. No obstante, los alumnos tienen que ser conscientes de las elecciones éticas que todavía toman al escoger tutoriales y carreras extra curriculares.

Según Goyo et al. (2012), más allá de que las adversidades alrededor de la conciencia gerencial existen, es de todas formas atrayente intentar validar sus consideraciones e implicaciones, no sólo desde la situación concreta que representa la universidad como organización movilizadora de intelectuales, y por consiguiente desde una comprensión del término gerencia para saber el poder de la verdad procesos filosóficos, ontológicos y deontológicos. Esta doble condición institucional subraya la causa especial que se le brinda a la administración, en tanto trabaja en el contexto en que la producción popular se lleva a cabo como modelo o modo de administración sustentada en competencias y oportunidades particulares en el campo para lograr los máximos objetivos institucionales.

Sin embargo, el régimen debe asumir un papel más activo en los asuntos universitarios para asegurar que sus elementos se utilicen de forma efectiva. Esto es requisito porque la universidad no se gestiona de la forma más eficaz. Entre otras cosas, los ministerios no determinan periódicamente el desempeño de las universidades ni actualizan las reglas. De lo anterior, y, por otra parte, que del accionar de los gerentes de las universidades públicas depende dar un estricto cumplimiento de los principios y reglas que rigen en estas universidades.

La Gestión de una Universidad Pública

Nuestra organización debe ser un ambiente educativo con espacios de comunicación, recreación, cultura y meditación. Las imágenes más comunes son de espacios cerrados, usados para modificar donde los estudiantes y profesores llegan al aula a tiempo en momentos específicos.

La necesidad de dirigir una universidad con sustento en tableros de control, indicadores, líneas de tiempo y un sinnúmero de elementos de gestión modernos y necesarios, no aguanta una administración tradicional bajo los esquemas que en otras épocas podían ser más o menos exitosos. Es hora de que la

gestión universitaria se institucionalice, que no recaiga todo el peso de su gestión de forma exclusiva en los individuos y en su intención de tomar selecciones con mucha carga de intuición, en suma, es un imperativo impostergable que sean los procesos prácticamente sustentables los que canalicen aquellas selecciones hacia esquemas más servibles y más eficaces (Aguilar, 2015).

Administrar una universidad pública desde el criterio de una autoridad del gobierno, encuadrada en un pensamiento interpretativo, siguiendo pasos de métodos cualitativos, métodos interpretativos y exploración de contenido como técnicas de trabajo. Una meditación final exhibe que, sin importar las complejidades recientes, las compañías seleccionadas tienen un conjunto de gerentes capacitados para combatir los retos del milenio, introduciendo su persistencia, sustentabilidad y deber con la globalización, guiados por una utilidad de transformación de procesos e insistencia en la internacionalización.

En este contexto de ideas, Aguilar (2015), indica que cuando lo permitan las leyes y los estatutos, las universidades públicas tienen que investigar sus sistemas recientes y ofrecer cambios premeditados a mejorar su gobernanza. Este órgano, que tiene la facultad de llevar a cabo cumplir la política universitaria, la legislación, y de forma simultánea fiscalizar y accionar como juez universitario, debe ser una organización que posibilite un prominente nivel de exigibilidad sin dejar de juntar a los representantes de cada universidad, en un espacio de democracia, confort y saludable equilibrio. El efecto esperado tiene la posibilidad de establecer antecedentes positivos que liberen al organismo de la oportunidad de llevar a cabo selecciones diferentes para casos semejantes.

En definitiva, la administración universitaria debe integrar ejemplos de institucionalización orgánica responsable de crear y ordenar los procesos universitarios de forma integral (mecanismos y métodos de toma de elecciones, administración, facilitación del flujo de información dentro y fuera de la institución, selección y estipulación laboral de personal, desempeño de la institución, entre otros).

La Gestión de las Universidades es un Proceso Complejo y Desafiante

El estudio en profundidad de la organización universitaria, los modelos organizativos, los sistemas y los métodos de gestión tienen un doble propósito. Centrarse en cualquier aspecto de la organización de una universidad puede ser una actividad que beneficie la cohesión y optimización de la gestión universitaria y de los grupos humanos implicados (Cárdenas, 2015). Todo ello, supone elementos humanos, materiales y financieros, para lo que es requisito conocer novedosas maneras de financiación y mecanismos de administración en las universidades que les ayuden a lograr sus propósitos y mejorar estos elementos.

De esta manera, cuando una organización universitaria examina su composición organizativa, lo realiza para hacer mejor el desarrollo del gobierno, creando un espacio más grande para la colaboración en la sociedad didáctica, pero todo el tiempo creciendo el enfoque estudiantil. Esto pide que la sociedad universitaria tenga la capacidad de generar emociones transformadoras, autocrítica

constructiva y rectificación oportuna.

Por consiguiente, la dirección universitaria debe cambiar su estructura y fomentar un modelo de actuación que aborde los temas relacionados con la actualización de la administración y la calidad servible y de procesos como recurso estratégico de la administración universitaria en respuesta a un ámbito de desarrollo cada vez más desafiante, pretensiones de producción y difusión.

Responsabilidad Social

En el contexto en el cual se mueven las organizaciones del siglo XXI, la responsabilidad social (RS) es una necesidad derivada del cambio de valores en la ciudadanía, que ha generado nuevas dinámicas empresariales y nuevos roles. Por un lado, un papel más activista que cuide el medio ambiente, que respete los derechos humanos y que sea transparente. Por otro lado, exigen contar con un mínimo de información social y medioambiental e incrementar los controles sobre estas últimas para asegurarse que cumplen con los principios de la RS.

Desde esta perspectiva, la responsabilidad social es un factor clave para lograr un tejido empresarial sólido y con capacidad de desarrollo. La implantación de medidas en materia de responsabilidad social tiene un impacto positivo en los cinco factores que son fuente de ventaja competitiva en las empresas: estructura de costes, talento humano, clientes, innovación, gestión del riesgo y la reputación y resultados financieros. Por tanto, ser socialmente responsable genera beneficios a nivel de negocio.

Para Vallaey (2008), la responsabilidad social se ejerce una vez que una organización es consciente de sí misma, de su dominio y de su papel en su dominio. Además, esta conciencia organizacional busca ser generalizada e integral (tanto individuos como ecosistemas, incluidos trabajadores y clientes), al mismo tiempo que se difunde a todas las partes de la organización (todos los individuos de la organización) deben tener acceso a ese nivel de conciencia. Esta toma de conciencia está relacionada con cuestiones de moralidad e interés. Así, la moralidad no parece ser un freno a los intereses egoístas de una organización, sino más bien una promoción de sus intereses.

Conceder a la caridad asiste para la sociedad a sostener la igualdad económica. Además, ser un óptimo vecino puede contribuir a la sociedad al impedir el delito en superficies de bajo capital, donde las características descuidadas tienen la posibilidad de crear un incremento del delito en el vecindario. Como exhibe la monitorización de Alexis de Tocqueville de la cultura de Estados Unidos de principios del siglo XIX, los habitantes de estados unidos están arraigados en su patriotismo, intensamente arraigado en sus sesiones de formación infantil, compromiso popular y compromiso con el país. Lo definitivo en esta relación universal de ágil avance tecnológico es que la tecnología no oscurezca el sentido innato de compromiso del hombre hacia su territorio y los otros humanos.

No obstante, para Cajiga (s.f.), más allá de que el compromiso popular empresarial (RSE) es inseparable a la organización, hace poco ha surgido como una manera totalmente novedosa de administrar y llevar

a cabo negocios donde las compañías afirman que sus operaciones son económica, popular y financieramente sostenibles, reconocen los intereses del cliente y los diferentes equipos asociados a ella, busca la custodia del medio ámbito y la sostenibilidad para las generaciones futuras. Si bien es cierto que todos tenemos responsabilidad social y como dice Vallaey (2008), que la responsabilidad social se ejerce una vez que una organización es consciente de sí misma y que está relacionada con cuestiones de moralidad e interés, todos tenemos que hacer responsabilidad social. Para este investigador, la RS es obligatoria para todas las personas naturales y jurídicas, como desde el punto de vista moral, quienes no practiquen RS están contribuyendo a la destrucción del planeta y al retraso de la cultura de los habitantes.

Apropiándome de las ideas planteadas, pienso que la responsabilidad social sólo tendrá solidez cuando logre penetrar la cultura de los actores de las organizaciones, cuando la mayoría de los empleados se encuentren formados en el tema y se conduzcan desde dentro, como vigilantes críticos del comportamiento de la organización, en ese momento, la responsabilidad social se volverá ya no un lujo, una excepción, sino lo normal, lo que la gente hace, es decir, la actuación común de las organizaciones.

Responsabilidad Social Universitaria

La universidad es un ámbito de estudio para el avance de capacidades personales y sociales. Además, es un ámbito social donde los alumnos aprenden a jugar con personas de diferentes orígenes y vivencias. Primero, la universidad es un espacio donde los alumnos aprenden a desarrollar sus responsabilidades sociales. La universidad es un enorme lugar para desarrollar tus capacidades sociales, dado que es un ámbito para estudiar, comprender gente y entretenerse. Los alumnos aprenden sobre los valores de su sociedad y cultura por medio de la colaboración con otros en la universidad. Si una universidad hace esto, anima a los alumnos a llevar a cabo lo mismo, lo que crea resultados positivos para todos.

Vallaey (2008), indica: como el enfoque filantrópico de inversión social debe ser superado bajo el nuevo paradigma de responsabilidad social para entender la propia organización, también las universidades deben superar el enfoque de proyección social y extensión de la universidad, las funciones básicas de la educación y la producción de conocimiento para aceptar las exigencias reales de la responsabilidad social universitaria. La responsabilidad social universitaria requiere, desde una perspectiva holística, la articulación de múltiples partes de una organización en un plan para promover principios éticos para la promoción social y el desarrollo social equitativo y sostenible, la producción y difusión de conocimiento causal, y la formación de especialistas residentes responsables.

Desde esta óptica, visualizo que los estudiantes tienen la posibilidad de escoger con qué amigos pasar esta era y escoger a qué grupos se unen, según sus responsabilidades sociales. Luego de todo, el tiempo que pasas con tus amigos es el tiempo que no pasas aprendiendo o haciendo un trabajo en tu

lección, lo que lo transporta de manera directa a sus misiones educativas. El tiempo que pase con sus amigos va a afectar de manera directa el triunfo de su lección. La mayor parte de los alumnos están ocupados aprendiendo o consiguiendo un encabezado mientras buscan trabajos de medio tiempo para incrementar su capital.

Mientras que para Moreno y Arrieta (2018), la responsabilidad social universitaria se extendió muy lentamente a las universidades, que empezaron a plantearse el impacto en la sociedad de su misión formativa, investigadora y colaboradora. Durante las últimas décadas, el auge y avance de la oferta y demanda de excelencia en las instituciones educativas ha tenido consecuencias inciertas, ya que las universidades cumplen sus funciones estratégicas y sirven como desarrollo científico, tecnológico, económico, político, moral y cultural.

Así mismo, la contribución a los estudiantes a abarcar cómo sus carreras afectan a los otros, el gobierno ha predeterminado una agencia de servicios sociales llamada Student Services para alumnos universitarios. Estos servicios asisten a los jóvenes con inconvenientes como la carencia de vivienda o inconvenientes familiares. Además, se tiene la posibilidad de usar estos servicios para emprender otros inconvenientes relacionados con la bebida y las fiestas, como la acometida sexual o el acoso online por medio de interfaces de comunidades como Twitter y Facebook. No obstante, algunos alumnos no utilizan este campo de forma responsable gracias a la carencia de comprensión o vivencia de las responsabilidades universitarias.

La Responsabilidad Social Universitaria se Refiere a las Acciones de las Universidades para Producir Impactos Sociales y Ambientales Positivos

Sin duda, la responsabilidad social universitaria es la administración ética y eficiente del encontronazo popular de la universidad como producto de la administración de sus funciones: servicios académicos, de exploración, extensión y cooperación nacional al avance en todos los escenarios y escalas, inclusive entre los integrantes de la red social universitaria cooperación administrativa, ambiental encontronazo, y otras compañías públicas y privadas con intereses. La responsabilidad social universitaria es la causa de ser de la vida universitaria, ayudando al avance sostenible y la paz popular.

Según Navas y Romero (2016), las crisis económicas, sociales y ambientales en el mundo son preocupantes. La globalización ha transformado la cooperación entre naciones, organizaciones e individuos, dando lugar a una forma completamente nueva de ver y entender el planeta, según la cual los enormes problemas deben ser resueltos por habitantes trabajadores, activamente comprometidos y socialmente responsables. Desde empresas sociales, organizaciones y estados.

La afirmación anterior nos lleva a indicar que la responsabilidad social universitaria tiene un encontronazo cambiante en la interacción de las compañías públicas y privadas con los espacios barato, popular y cultural. Numerosos autores coinciden en que la RSU aparece del compromiso

popular corporativo, el compromiso de las compañías de considerar proactivamente y asumir el compromiso por el encontronazo de su organización en el medio ámbito y la paz popular.

Hay Varias Formas en que las Universidades Pueden Lograr la Responsabilidad Social

La responsabilidad social universitaria, hace una contribución eficaz a la red social y la sociedad. Las sociedades universitarias deberían tomar en cuenta lo que significa ser socialmente responsable y centrarse en encontrar formas de contribuir a la paz habitual dentro y fuera del campus. Los estudiantes tienen más opciones de prosperar si aprenden compromiso popular universitario y cómo se les posibilita usar sus habilidades para llevar a cabo un mundo más sostenible.

En este sentido, lo que hace la responsabilidad social universitaria es asistir y capacitar a los alumnos al priorizar el bien popular fuera de la sala de clase. Independientemente de sus creencias particulares, la mayor parte de los alumnos se sienten apoyados y empoderados cuando su organización didáctica prioriza los intereses de la sociedad. Cuando los alumnos aprenden de enormes profesores que están ansiosos por observarlos ganar, además se sienten apoyados para lograr sus misiones académicas. En definitiva, las universidades que practican RSU están contribuyendo a una formación profesional y ética de sus estudiantes, ya que ellos aprenden a desarrollarse y estar conscientes de que deben contribuir de forma holística a mantener en buen estado al planeta y con el desarrollo de las personas.

Consideraciones Finales

Una vez culminado con la revisión documental, se puede concluir que la administración es la norma básica de la sociedad actual. Se ocupa de la acústica, la comunicación y la gestión de personas, ideas y materiales. La administración pública es uno de los campos más importantes del planeta en la actualidad. Está experimentando cambios dramáticos debido a los cambios globales. Un aspecto único de la administración pública es la perspectiva de las organizaciones privadas. El servicio público no discrimina persona alguna de ninguna manera. NGP New Public Management está deseoso de integrar recursos de la lógica privada de las empresas públicas.

Por consiguiente, la administración, especialmente en la universidad, debe cumplir estrictamente con las reglas para garantizar la seguridad del espacio. Sin embargo, los estudiantes deben ser conscientes de las opciones éticas. Nuestra organización debe ser un entorno educativo. Las imágenes más comunes son espacios cerrados que se utilizan para modificar dónde llegan los estudiantes y los profesores en el aula. Los residentes tienen la responsabilidad social de su territorio. Un residente que no cumple con su responsabilidad social está traicionando su territorio. Cada residente tiene un departamento de compromiso específico. Sin embargo, también tiene responsabilidades familiares.

Visto de esta manera, la universidad es un lugar donde los estudiantes aprenden a desarrollar la responsabilidad social. Desde un punto de vista global, la responsabilidad social de una universidad requiere la conexión de múltiples partes de la organización. El Foro Económico Mundial (WEF) es una

organización dedicada al avance de la ciencia y la tecnología. El Foro Económico Mundial tiene su sede en Ginebra, Suiza, pero tiene oficinas en todo el mundo. También se encuentra en Nueva York, Londres, Madrid, París y Buenos Aires. El Foro Económico Mundial tiene más de 100.000 miembros. Finalmente, se puede decir que la responsabilidad social de la universidad hace una contribución efectiva a la comunidad y a la sociedad. Las sociedades universitarias sí piensan en lo que significa ser socialmente responsable. Si los estudiantes aprenden las responsabilidades universitarias, es más probable que prosperen, logrando así los objetivos y metas propuestos desde una perspectiva más humanística y profesional.

Referencias

- Aguilar, V. G. (2015). La necesidad de un nuevo modelo de gestión para las Universidades Públicas. *Revista de la Universidad de Cuenca*, (57). 41-51. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/22929/1/4.pdf>
- Armijo, M. (5 de 11 de 2004). *Buenas prácticas de gestión pública en América Latina*. IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España. <https://administracionpublicacomparada.files.wordpress.com/2013/12/buenas-prc3a1cticas-gestic3b3n-al.pdf>
- Cajiga Calderón, J. F. (s.f.). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. Centro mexicano para la filantropía (Cemefi). https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Cárdenas, J. (2015). *Análisis del sistema organizativo de la Universidad Politécnica Salesiana y su repercusión en la gestión académica, desde la perspectiva de los docentes y directivos*. Universitat de Barcelona. Facultat de Pedagogia. Doctorado en Educación y Sociedad. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/398007/JACT_TESIS.pdf?sequence=1
- Crissien Castillo, J. O. (2005). Gerencia del Siglo XXI. "Liderazgo basado en el desarrollo de competencias". *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (54). 59-83. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20605404.pdf>
- Ganga Contreras, F., Aldo, C., Piñones Santana, M. A., & Quiroz Castillo, J. (2016). Alcances teóricos al concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario. *Revista LIDER*, 18(29) 75-97. <https://www.revistaliderchile.com/index.php/liderchile/article/view/46/55>
- Goyo, A., Figueredo, C., Méndez, E., Chirinos, E., & Rivero, E. (2012). La gerencia de la educación universitaria, en la perspectiva de la transcomplejidad. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 8(23). 109-131. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70925416004>
- Guadarrama Sánchez, G. (2003). Gerencia pública y política social en Latinoamérica. *Economía, Sociedad y Territorio*, IV(13). 127-162. <https://www.redalyc.org/pdf/111/11101306.pdf>

- Guerrero, O. (2003). *Gerencia pública en la globalización*. MÉXICO: Universidad Autónoma del Estado de México. http://www.omaguerrero.org/libros/gerencia_publica.pdf
- Moreno Elizalde, M. L., & Arrieta Díaz, D. (2018). Análisis de la percepción de los docentes sobre la responsabilidad social universitaria. *Revista Estrategia y Gestión Universitaria*, 6(2). 35-54.
- Navas Ríos, M. E., & Romero González, Z. (2016). Responsabilidad social universitaria: impactos de la universidad libre, sede cartagena, en su gestión socialmente responsable. 187-196. https://www.researchgate.net/publication/337033215_Analisis_de_la_percepcion_de_los_docentes_sobre_la_responsabilidad_social_universitaria
- Spano Tardivo, P. (2016). El principio de transparencia de la gestión pública en el marco de la teoría del buen gobierno y la buena administración. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas. Universidad Nacional del Nordeste*, 10(19). 123-149. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfd/article/view/5179/4860>
- Vallaes, F. (2008). *¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?* Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://www.ausjal.org/wp-content/uploads/2021/04/Que-es-la-Responsabilidad-Social-Universitaria.pdf>
- Zambrano Barrios, A. (2008). Teoría para mejorar la gestión pública. *Revista de Artes y Humanidades, UNICA*, 9(32). 132-149. <https://www.redalyc.org/pdf/1701/170118859008.pdf>

SIGNIFICADOS DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, HACIA UNA ORGANIZACIÓN EMERGENTE

MEANINGS OF HUMAN TALENT MANAGEMENT STRATEGIES, TOWARDS AN EMERGING ORGANIZATION

¹Alejandra Cepeda

 <https://orcid.org/0009-0004-1169-8341>

Recibido: 20-03-2023

Aceptado: 14-04-2023

Resumen

La administración del recurso humano ha sido fundamental para los gerentes de las instituciones públicas y privadas, la presente investigación tiene como intención general, generar un constructo relacionado con las estrategias de gestión del talento humano, hacia una organización emergente. La perspectiva epistemológica que se seguirá en este estudio es la interpretativa o cualitativa, se pretende comprender la experiencia, los factores que inciden en el fenómeno gerencial objeto de estudio, considerando que la realidad se construye por los individuos en interacción con su mundo social. En la investigación cualitativa el interés está puesto en comprender los significados que los individuos asignan a su mundo; es decir, cómo toman sentido de las experiencias que tienen en él. En lo axiológico tendrá presente valores, tales como: decoro, honestidad, responsabilidad, transparencia y vocación de servicio; todo ello se aplica al ejercer su labor en la Contraloría Municipal de Iribarren del estado Lara. Se utilizará el método fenomenológico al ser la denominada epoché, en el cual ese foco estará en la esencia o estructura de una experiencia (fenómeno) explorando sistemáticamente el sentido de lo que acontece y la forma en la que acontece. Basándose en Husserl que pretendía convertir la filosofía en una disciplina absolutamente rigurosa, desprovista de supuestos previos. Para aplicar el método se necesita del auxilio de ciertas técnicas dirigidas a recabar la información o para comprobar el conocimiento adquirido. La técnica que se utilizará para la recolección de la información consiste en la guía de observación, a través de una entrevista estructurada.

Descriptores: Estrategias gerenciales; gestión del talento humano.

Abstract

The administration of human resources has been essential for managers of public and private institutions; the present investigation has the general intention of generating a construct related to human talent management strategies, towards an emerging organization. The epistemological perspective that will be followed in this study is the interpretative or qualitative one; it is intended to understand the experience, and the factors that affect the managerial phenomenon under study, considering that reality is constructed by individuals in interaction with their social world. In qualitative research, the interest is in understanding the meanings that individuals assign to their world, that is, how they make sense of the experiences they have in it. In the axiological, it will keep in mind values such as: decorum, honesty, responsibility, transparency, and dedication to service; all of these are applied when carrying out his work in the Municipal Comptroller of Iribarren of the state of Lara. The phenomenological method will be used

¹ Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez” Sub-Dirección de Postgrado e Investigación Avanzada Núcleo Barquisimeto. Doctorado en Cs. de la Administración. Barquisimeto – Venezuela

as it is called epoché, in which the focus will be on the essence or structure of an experience (phenomenon), systematically exploring the meaning of what happens and the way in which it happens. Basing himself on Husserl, who sought to turn philosophy into an absolutely rigorous discipline devoid of prior assumptions. To apply the method, the help of certain techniques is needed to gather information or to verify the knowledge acquired. The technique that will be used to collect information consists of the observation guide through a structured interview.

Descriptors: Management strategies; human talent management.

Introducción

La gestión del talento humano responde al cómo aplicar los procesos del talento humano, decidiendo la estrategia organizacional; adaptándose a las mejores prácticas que se requieran para acompañar a la gente, mediante la creación armónica de estructuras, principios y controles, buscando el desarrollo de la gente, centrándose en el futuro, sucesión auto gestionada, banco de datos de personas y gestión compartida, adecuándose a los desafíos derivados de los mercados emergentes.

En cuanto a los desafíos emergentes que existen actualmente para la Gestión del talento humano es posible mencionar a la gestión de la diversidad y los expatriados, el desarrollo de ambientes laborales saludables, la conciliación de la vida familiar y laboral, los beneficios sociales, la ética, la relación con los sindicatos, la seguridad e higiene, la comunicación interna y la cultura organizacional, lo que exige a los departamentos de personal una mayor preparación y capacidad para asumir estos nuevos desafíos más allá de los tradicionales aspectos administrativos o procedimentales con los que habitualmente se relaciona a esta unidad, transitando hacia el desarrollo de una gestión más estratégica del talento humano lo que convertirá a la organización en emergente.

Desarrollo

En la organización, el ser humano y su gestión son elementales, un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales tomando en cuenta la satisfacción personal, encargado de cumplir la misión de la organización de manera adecuada, donde la cultura organizacional juega un papel muy importante; de lo anterior, se enfoca que el contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las organizaciones, que con adecuada interacción conducen al éxito de la empresa.

Cabe señalar, que la Contraloría Municipal de Iribarren es un órgano de control municipal y lugar donde se desarrollará la investigación. Este órgano de control fiscal está conformado por un capital humano de ochenta (80) personas, entre directivos, empleados y obreros; por ello, la necesidad de realizar esta investigación es la carencia de directrices estratégicas para gestionar el capital humano, lo que deduce la falta de políticas y prácticas gerenciales idóneas; lo que trae como consecuencia que existe un

grupo considerable de personas en condiciones de reposo, incapacitadas y el incremento de las renunciadas, las cuales disminuyen el rendimiento de la institución al no existir suficiente personal capacitado para llevar a cabo las actividades planificadas por la gerencia de manera eficiente y eficaz, esto conlleva a que la interacción en los diferentes departamentos tengan un protagonismo fundamental ejerciendo la función contralora mediante las actuaciones fiscales; debiendo trazarse la gerencia estrategias para lograr los objetivos y metas con el personal existente.

De acuerdo con su función, la Contraloría es un órgano que se encarga de ejercer el control, vigilancia y fiscalización de los ingresos, gastos y bienes públicos; así como de las operaciones relativas a los mismos, de conformidad con lo establecido en la Ley y en otras disposiciones legales que le sean aplicables.

Convivimos con una coyuntura laboral que todavía arrastra efectos de la crisis económica global sufrida en la última década; sin embargo, pese al gran número de personas en búsqueda activa de empleo, los estudios reflejan cómo las empresas han detectado una escasez de talento en el mercado laboral y una dificultad por encontrarlo y atraerlo.

Tomado en consideración todo lo anterior se concluye que; las organizaciones se desarrollan en tamaño y complejidad y la administración en consecuencia enfrenta mayores dificultades, por la necesidad de controlar el rumbo de la empresa para el logro de los objetivos estratégicos y de negocios que se tienen planeados.

Y es en éste contexto donde se pone de manifiesto la vital importancia del Talento pues el ser Humano podrá contar con las mejores estrategias, tecnología de punta y el capital necesario, pero finalmente son las personas los medios por los cuales se pueden materializar los objetivos estratégicos, y entonces no será suficiente tampoco ser empresas socialmente responsables, ni contar con líderes transformacionales es necesario y de vital importancia también la comunicación, que en cierta medida puede fungir como un eje que pueda unir estos factores para elevar a las organizaciones a un mejor desempeño y esto solo será posible con estrategias de Gestión del Talento Humano para mejorar las condiciones de la Empresa y ser considerada una organización emergente.

Intención Investigativa

Intención general

Generar un constructo relacionado con las estrategias de gestión del talento humano, hacia una organización emergente.

Intenciones específicas

Develar los significados que le asignan los colaboradores a las estrategias de gestión del talento humano, en la Contraloría Municipal de Iribarren hacia una organización emergente.

Interpretar los significados que le asignan los colaboradores a las estrategias de gestión del talento humano.

Contrastar los significados que le asignan los colaboradores a las estrategias de gestión del talento humano.

Antecedentes de la Investigación

Posterior a la revisión de trabajos relacionados con el tema de investigación a continuación se presentan algunos aportes significativos encontrados que constituyen un punto de partida para la presente investigación y que respaldan la necesidad de la misma.

Al respecto, Carucí (2018) realizó un estudio que se titula “La satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico de Barquisimeto UPEL-IPB”, que se propuso determinar la satisfacción laboral del personal administrativo de la unidad de personal de la UPEL-IPB, determinada por investigación de campo de tipo descriptivo, en el cual se consideró como sujetos de estudio a 24 miembros del personal de la unidad, el método utilizado fue la prueba piloto, los resultados se analizaron a través de cuadros y gráficos, cuyo elemento esencial fue el personal de la Institución mediante la gestión del talento humano, siendo de la misma manera el elemento central en la presente investigación y al compararse con esta investigación ambas coinciden en basarse en el ser humano y la función en la organización para el logro de los objetivos.

En otro orden de ideas, Herrera (2018) realizó la investigación titulada Diseño de un programa de gestión del talento humano para incentivar la calidad humana de los docentes de pregrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico “Luis Beltrán Prieto Figueroa” de Barquisimeto, donde se propuso diseñar un programa de gestión del talento humano, para incentivar la calidad humana.

Todo ello, mediante el estudio de Factibilidad y diseño de carácter descriptivo tomando como muestra 64 profesores, a los cuales les aplicó una encuesta tipo cuestionario en la escala de Likert, en la cual concluyó que la institución cuenta con capital humano, financiero y material para el desarrollo del programa, procedió a su diseño, con el fin de estimular y mejorar la calidad educativa, se enfocó en la gestión del talento humano para el diseño de un programa que permitiera incentivar la calidad humana.

Por su parte, Seittiffe (2019) presentó un estudio en la Universidad Yacambú titulado “El coaching como estrategia gerencial de gestión del talento humano de la franquicia Mc Donals de Barquisimeto”, se llevó a cabo en la modalidad de campo sustentado en la investigación de carácter descriptivo, consideró

una muestra de 32 personas que corresponden a los gerentes, supervisores y coach, donde obtuvo resultados positivos y efectivos en el desempeño de las funciones laborales en el talento humano de la organización, por basarse en el estudio del talento humano de una organización y su desempeño en la organización en donde radica la vinculación con esta investigación.

Todas y cada una de las investigaciones revisadas, son excelentes preámbulo al desarrollo de esta investigación, al servir de base para destacar que la gerencia estratégica en la gestión del talento humano trasciende hacia el desempeño de los empleados de forma intrínseca, en el caso particular del órgano de control del Municipio Iribarren del estado Lara.

Referentes Teóricos

De acuerdo con los fundamentos teóricos que conforman la investigación, se presenta la consulta bibliográfica de diferentes autores con relación al tema planteado, referida a estrategias gerenciales, gestión de talento humano, cultura organizacional, Contraloría Municipal del Estado Lara, entre otras.

Gerencia

La gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa el cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través de los procesos administrativo como lo son el planeamiento, organización, dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos. Henry, (1979) expresa que: "...El termino (gerencia) es difícil de definir: significa cosas diferentes para personas diferentes. Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores; gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo..." (p.686), de allí que, en muchos casos la gerencia cumple diversas funciones porque la persona que desempeña el rol de gerenciar tiene que desenvolverse como administrador, supervisor, delegado, etc.

Gerencia Estratégica

La gerencia estratégica es un proceso que permite a la organización ser proactiva en vez de reactiva en formulación de su futuro, según Fred (1988) es definida "como la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos" (p.3), es decir, incluye la identificación de las debilidades y fortalezas internas de una organización, la determinación de amenazas y oportunidades externas, el establecimiento de la misión, fijación de objetivos, el desarrollo de estrategias alternativas y la decisión de cuales escoger. La ejecución de estrategias requiere que la firma establezca metas, diseñe políticas, motive a sus empleados y asigne recursos de tal manera puedan ser llevadas a cabo en forma exitosa. La evaluación comprueba los resultados de la ejecución y formulación.

Asimismo, Fred (Ob. cit.) describe el proceso de gerencia estratégica “como un enfoque objetivo y sistemático para la toma de decisiones en una organización” (p.3), por lo tanto, intenta organizar la información cualitativa y cuantitativa, de tal manera que permite la toma de decisiones efectivas en circunstancias de incertidumbre, al basarse más que en criterios y análisis objetivos en las experiencias pasadas propias, o en juicios del pasado, a diferencia de decisiones puramente intuitivas.

Estrategias

Los administradores eficientes siempre han tramado grandes estrategias, reconocidas como el factor clave en el éxito organizacional, según Koontz (1998) “Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada” (p.68), por lo tanto, las estrategias muestran como una institución pretende llegar a esos objetivos. Su adaptación a esquemas de planeación obedece a la necesidad de dirigir la conducta adecuada de los agentes económicos, en situaciones diferentes y hasta opuestas.

Adicionalmente, Stoner (2002) afirma que las estrategias son “el programa general para definir y lograr los objetivos de una organización; las respuestas de la organización ante su entorno a lo largo del tiempo” (p.206), en otras palabras, constituye la ruta a seguir por las grandes líneas de acción contenidas en las políticas nacionales para alcanzar los propósitos, objetivos y metas planteados en el corto, mediano y largo plazo.

Estrategias gerenciales

La gerencia transforma, selecciona, adiestra, tutorea y compromete al personal de la organización, para que desarrolle una cultura de trabajo bajo la dirección de la visión organizacional, según Barroso (1999) “la gerencia tiene la gran responsabilidad de formar el recurso humano. Es más, la cultura organizacional es exigente y son los procesos estratégicos y culturales los que hacen que la empresa vaya en una dirección o en otra” (p.234); así pues, el compromiso del gerente es enseñar a los demás a desempeñarse eficaz y eficientemente dentro de una organización exigente.

También señala, que cada gerente se encarga del recurso humano, con una visión distinta, el estará entonces presente en cada uno de los procesos del desarrollo de su personal, desde la selección e ingreso en la organización hasta el entrenamiento y promoción interna.

De igual manera, Urbaneja (1998), define “las estrategias gerenciales como el conjunto de procedimientos administrativos, funcionales y formativos que implementan los gerentes de una organización con el fin de lograr un funcionamiento adecuado” (p.250), de allí que las estrategias

gerenciales tendrán que ocuparse más del diseño del plan estratégico, de gerenciar los proyectos y de fortalecer los valores organizacionales, estableciendo paradigmas de éxito.

Reuniendo las definiciones ya citadas, se consideran a las estrategias gerenciales como un conjunto de procedimientos administrativos, funcionales y formativos que implementan los gerentes de una organización, con el fin de lograr el mejor rendimiento de la misma, desarrollando sus competencias lo mejor posible.

Gestión

El término gestión, según Florencia (2009) “se refiere a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio. Mediante ella se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán al logro de un objetivo determinado, en un negocio o un deseo que lleva largo tiempo” (en red). A la par de esto, es necesario dirigir, gobernar, disponer, organizar y ordenar para lograr los objetivos propuestos.

De ahí, se desprende que es una tarea en donde se requerirá de mucha conciencia, esfuerzo, recursos y buena voluntad para ser llevada a cabo satisfactoriamente.

Entonces, podrá estar orientada a resolver un problema específico, a concretar un proyecto, un deseo, pero también puede referir a la dirección y administración que se realiza en una empresa, una organización, un negocio, e incluso a nivel gobierno, es común que la tarea que lleva a cabo el gobierno de un determinado país sea también denominada como gestión.

Gestión de Talento Humano

Las personas constituyen el principal activo de toda organización, de ahí la necesidad de que ésta sea más consciente y esté más atenta de los empleados. En los nuevos enfoques sobre gestión del talento humano Chiavenato (2002) señala:

La administración de recursos humanos (ARH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las “personas” o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

La ARH es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento.

La ARH es un conjunto de decisiones integradas sobre las relaciones de empleo que influyen en la eficacia de los empleados y las organizaciones. (p.9).

De acuerdo con esta conceptualización, la gestión del talento humano es una función que se ejerce en la empresa a través de los gerentes y está relacionada con el entrenamiento, desarrollo, motivación y mantenimiento de los empleados, permitiendo alcanzar los objetivos que se presentan a continuación:

1. Ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: se busca la eficacia al tratar de alcanzar las metas y a su vez los resultados contribuyan con su misión.
2. Proporcionar competitividad a la organización: es necesario saber dirigir las habilidades y destrezas de los trabajadores, a fin de obtener un alto desempeño, para una mayor productividad.
3. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: reconocer su trabajo y traducirlo en recompensas justas que promuevan su motivación.
4. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: las personas deben sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que son tratados de manera equitativa, esto los llevará a una mayor producción sintiéndose identificados con su labor.
5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: lo cual se relaciona con experiencia laboral, el estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, agradable ambiente de trabajo, seguridad laboral, horario adecuado de trabajo y tareas significativas. Todo esto enfocado de una manera agradable y atractiva para el empleado, de manera que el sienta confianza hacia la gerencia de la organización.
6. Administrar el cambio: los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos, traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles que garantizan que las instituciones persistan.
7. Establecer políticas, éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: tanto los trabajadores como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de protección social, garantizando los derechos humanos de sus integrantes.

La gestión del talento humano, según Chiavenato (ob. cit.) “es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones” (p.6). Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes, se basa en tres aspectos fundamentales:

1. Son seres humanos: están dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí, tienen historias indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales. Son personas y no meros recursos de la organización.

2. Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizaje indispensables en su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y desafíos. Las personas son fuertes de impulso propio que dinamiza la organización, y no agentes pasivos, inertes y estáticos.
3. Socios de la organización: son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como socias, las personas invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, entre otros, con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional, carrera, entre otros. Cualquier inversión solo se justifica cuando trae un retorno razonable. En la medida en que el retorno sea gratificante y sostenido, la tendencia será mantener o aumentar la inversión. De ahí la reciprocidad de la interacción de personas y organizaciones, así como la autonomía de las personas. Las personas son socias activas de la organización y no meros sujetos pasivos.

Procesos de la gestión de talento humano

Todo administrador, director, gerente, o jefe cumple en su trabajo cuatro funciones administrativas de planear, organizar, dirigir y controlar. La gestión del talento humano se relaciona directamente con estas funciones del gerente, pues están ligadas a las políticas y prácticas que se requieren para la administración de personas, de acuerdo a Chiavenato (2002) señala que se cumplan los siguientes procesos:

1. Admisión de personas es un proceso para suministrar nuevas personas en la organización. Incluye el reclutamiento y la selección.
2. Aplicación de personas, en este proceso se diseñan las tareas que se realizará cada integrante de la organización, para la cual se les orienta y acompaña en su desempeño laboral. Está formado por diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargo, orientación de personas y evaluación del desempeño.
3. Compensación de personas, mediante este proceso se realiza lo relativo a los incentivos a las personas y la satisfacción de sus necesidades individuales prioritarias.
Programa las recompensas, remuneraciones, beneficios servicios sociales.
4. Desarrollo de personas son procesos empleados para capacitar y desarrollar profesionales y personalmente a los sujetos de la organización, tiene programas de entrenamiento y desarrollo de personas y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.

5. Mantenimiento de personas, en este proceso se crean las condiciones ambientales psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas: aquí se incluyen la administración de disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida.
6. Monitoreo de Personas es el proceso que tiene como objeto establecer los medios para supervisar el comportamiento de las personas dentro del estilo democrático y participativo.

Metodología

En este capítulo se presentan los aspectos metodológicos de la investigación. Se exponen la perspectiva metodológica que se ha adoptado, la estrategia de indagación y el diseño metodológico de las diferentes fases o etapas a desarrollar.

A continuación, se desarrollarán las perspectivas ontológica, epistemológica, axiológica, teleológica y metodológica, las cuales se vincularán en esta investigación:

Al referirse a lo **ontológico** lo cual estudia la naturaleza del ser en cuanto ser, y busca determinar las categorías fundamentales de la existencia y la realidad, así como la manera en que estas se relacionan entre sí. El presente estudio se presentará la percepción de la autora y de los actores que forman parte del Órgano de Control Municipal, sobre la gestión del talento humano, específicamente relacionado con las estrategias gerenciales, haciendo énfasis con un enfoque holístico percibiendo ideas, emociones, percepciones y situaciones inherentes al tema planteado.

En la presente investigación, interesa el paradigma como modelo epistémico, puesto que es la manera de hacer ciencia y producir conocimientos. En tal sentido, Barrera (2004), manifiesta que los paradigmas: “se rodean de su propia ciencia, de los axiomas correspondientes pues para que se exprese como tal tiene que tener ideas y praxis que demuestren su vigencia y maneras particulares de hacer ciencia.” (p.90).

Asimismo, Albornoz (2014), indica que un paradigma es: “Modelo o Término usado por Platón para caracterizar esas realidades absolutamente perfectas, que sirven de fundamento a las cosas materiales y que él llamó “ideas”.” (p.149).

Es decir, los paradigmas están asociados a los modelos epistémicos, a su vez viene de la Epistemología que según el Diccionario Filosófico (1995), se ocupa de la definición del saber: “los conceptos relacionados, de las fuentes, de los criterios, de los tipos de conocimientos posibles y del grado con el que cada uno resulta cierto, así como de la relación exacta entre el que conoce y el objeto conocido.” (p. 135).

La **perspectiva epistemológica** que se seguirá en este estudio es la interpretativa o cualitativa. En esta perspectiva se pretende comprender la experiencia, los factores que inciden el fenómeno gerencial objeto de estudio, considerando que la realidad se construye por los individuos en interacción con su mundo social. En la investigación cualitativa el interés está puesto en comprender los significados que los individuos asignan a su mundo; es decir, como toman sentido de las experiencias que tienen en él. Se asumen, además, que el significado media a través de las percepciones propias del investigador.

Por otra parte, esta perspectiva sigue una estrategia de investigación principalmente inductiva, por lo que el producto de estudio ricamente vinculado a los hechos que se manifiestan en la realidad. En la investigación cualitativa el investigador es el principal instrumento en la obtención y análisis de datos. Así pues, el propósito de esta investigación se orienta a las acciones vinculadas al talento humano existente en el Órgano de Control Municipal.

Con respecto a lo **axiológico** que es la teoría filosófica encargada de investigar estos valores, con especial atención a los valores morales; específicamente en la presente investigación recogerá valores organizacionales, tales como: decoro, honestidad, responsabilidad, transparencia y vocación de servicio; todo ello se aplica al ejercer su labor en el Órgano de Control Municipal, al encontrarse inmersos.

La disciplina que se encarga del estudio de los fenómenos, como lo refiere Martínez (2009) “fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre.” (p. 137).

Rojas (2010) indica que uno de los más claros representantes de la fenomenología es Edmundo Husserl.

El filósofo Edmundo Husserl quien es el máximo representante de la fenomenología trascendental.

Husserl pretendía convertir la filosofía en una disciplina absolutamente rigurosa, desprovista de supuestos previos; empezó a elaborar el método que había de caracterizar su filosofía y convertirse en el aspecto más influyente de la misma, la fenomenología. Por medio de ella las esencias de 77, las cosas se dan a través de reducciones, que sucesivamente van apartando del objeto todo lo inesencial; la fenomenología analiza los fenómenos tal como se presentan a la intuición, independientemente del hecho de que le corresponda o no, una realidad.

En este paradigma, el mundo es una especie de construcción realizada por el hombre, dentro de la cual se utilizan los símbolos elaborados por él, como el lenguaje. Pasek (2014), señala que: “el centro de interés lo constituye el fenómeno y su comprensión. El conocimiento está enmarcado en lo cotidiano, en el lenguaje, en la trama de la vida y tiene significado en ese mundo dada la vinculación del investigador con la realidad; la ciencia es producto histórico del hombre.” (p. 26).

Su objetivo es estudiar el mundo de la vida o el mundo vivido. En cuanto a los requisitos básicos del método fenomenológico son los siguientes: 1) La reducción fenomenológica, que consiste en abstenerse de realizar juicios de cualquier clase sobre la realidad objetiva y 2) La reducción trascendental, que consiste en ver al propio sujeto del conocimiento como un ser real, empírico, social y psicofisiológico; sino como conciencia pura trascendental. Tal método lo dejó asentado Husserl, a decir de Burk (2001).

Al hablar de metodología y de método, existen autores, y, por lo general, el vulgo, utilizan ambos términos como sinónimos. Pero a decir de Gutiérrez (1984), se ha hecho una verdadera separación de ambos vocablos y el “método se convierte en objeto de estudio de la metodología.” (p. 153).

Pues bien, el método se subsume en la metodología. La metodología, es un término compuesto de dos vocablos griegos Methodos que significa procedimiento, y Logos que significa tratado. Pues bien, la metodología se transforma en una disciplina que estudia, analiza, promueve y depura el método.

De allí que Rosental (2004), señala que la metodología es la “Teoría sobre los métodos y del conocimiento científico del mundo y la transformación de éste.” (p.316 y 317). La metodología penetra así en el campo de la filosofía, por ser la forma de reflexión sobre el método, o los métodos de conocimiento, por ello la metodología no sólo se aboca a la exposición del conjunto de procedimientos, métodos que se utilizan en la investigación tanto empírica como teórica, sino que en su reflexión corrige, adecúa y enriquece los métodos de investigación.

De allí que Gutiérrez (1984), señala que la metodología “se postula como una teoría sobre el método de intelección científica del mundo.” (p.316). La metodología es la teoría sobre el método, y como teoría, tiene su propia forma de entender la realidad. Ya que el entendimiento se busca para preservar o para transformar la realidad, pero indica que la existencia de la metodología no es en absoluto gnoseológico o de conocimiento, sino que existen perspectivas metodológicas que responden a las concepciones de ciencia, teoría y método de cada clase social.

Es conocido que el método es un camino para arribar a una meta, su origen se remonta a la Grecia antigua. Según Gutiérrez (1984) las raíces etimológicas: “métodos que deriva de meta y odos que significa vía, es la vía para llegar a una meta, esto es procedimiento para investigar y conocer. Un procedimiento que se puede utilizar para la búsqueda, el descubrimiento, el logro de objetivos preestablecidos.” (p.153).

Lo importante para el presente trabajo de investigación, es el método científico, a través del cual se “establece los lineamientos generales para que de él se desprendan los métodos de cada una de las disciplinas en particular, y con el desarrollo de estos métodos, se enriquezca y actualice el método científico.” (p. 159).

A decir de Robles, (2014), “el método es el camino o vía que se emplea en la investigación a que

hace referencia a los medios utilizados para desarrollar el trabajo, que es su finalidad.” (p. 19). Es decir, develará el procedimiento para obtener y dar a conocer una situación, evento o fenómeno; como lo sería la presente investigación que se centra en las estrategias gerenciales de la gestión del talento humano.

Toda investigación se lleva a cabo siguiendo un método, en este trabajo son los fenomenológico, hermenéutico interpretativo y vivencial; ahora bien, para aplicar el método se necesita del auxilio de ciertas técnicas dirigidas a recabar la información (técnicas para la recolección de datos), o para comprobar el conocimiento adquirido (técnicas para el análisis de los datos).” (p. 96). La técnica que se utilizará para la recolección de la información consiste en la guía de observación, como herramienta; por ser la técnica propia del método fenomenológico, hermenéutico interpretativo.

Referencias

- Albornoz (2014). *Paradigmas de la Investigación*. Editorial Educ.
- Barrera (2004). *Epistemología, Ética y Ciencias de la Educación*. Argentina.
- Barroso, M. (1999). *Meditaciones Gerenciales*. Caracas-Venezuela. Editorial Galac, S.A.
- Carucí, M. (2018). *La satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Personal en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico Barquisimeto* UPEL-IPB. Trabajo de grado de la Maestría en Educación Mención Gerencia. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico, Barquisimeto, estado Lara.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Mc Graw Hill. Quinta Edición.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México. Mc Graw Hill.
- Diccionario filosófico (1995). *Diccionario de Filosofía*. Editorial Iudin.
- Florencia (2009). *Definición ABC*. <http://www.definicionabc.com/general/gestion.php>.
- Gómez (1992). *Cultura Organizacional*. Serie empresarial. Novena reimpresión LEGIS.
- Gutiérrez, H. (1984). *Orientaciones de la investigación*.
- Henry (1979). *Administración y Gerencia de Empresas*. SOUTH-WESTERN PUBLISHING CO. U.S.A.
- Herrera, A. (2018). *Diseño de un programa de gestión del talento humano para incentivar la calidad humana de los docentes de pregrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico “Luis Beltrán Prieto Figueroa” de Barquisimeto*. Trabajo de grado de la Maestría en Educación Mención Gerencia. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico Barquisimeto, Barquisimeto, estado Lara.
- Koontz, H. (1998). *Administración: Una perspectiva global*. Sexta edición. Mc Graw Hill/Interamericana Editores.

- Koontz y O'Donnell (1999). Curso de *Administración Moderna*. Mc Graw Hill.
- Martínez (2009). *Ciencia y Arte de la Metodología Cualitativa*. Editorial Trillas.
- Pasek (2014). *La Investigación Cualitativa*. Editorial Trillas.
- Rosental (2004). Diccionario filosófico. Editorial Existencia.
- Robles (2014). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. Fondo de Cultura Económica. España.
- Robbins, S. (2002). *Comportamiento Organizacional*. Printice-Hall. Quinta Edición.
- Seittiffe, L. (2019). *El coaching como estrategia gerencial de gestión del talento humano*. Maestría en Finanzas. Universidad Yacambú.
- Stoner, J. (2002). *Estrategias gerenciales*. Printice-Hall Hispanoamérica, S.A. Quinta Edición.
- Suárez, A. (2005). *Estrategias Motivacionales*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas: UCAB.
- Urbaneja, G. (1998). *Disposición al cambio y estrategias gerenciales*. Memorias Evemos VII.

EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO DESDE LA PRAXIS DEL DOCENTE

THE PEDAGOGICAL ACCOMPANIMENT FROM THE PRAXIS OF THE TEACHER

¹Pedro Rafael Méndez Quero

 <https://orcid.org/0000-0001-5728-8314>

Recibido: 18-04-2023

Aceptado: 12-05-2023

Resumen

La intención de este ensayo es presentar algunas consideraciones teóricas, prácticas y hasta cierto punto vivenciales, desde una perspectiva que intenta comprender e interpretar el proceso del acompañamiento pedagógico a la luz de sus principios, funciones y propósitos, para luego contrastarlos con la realidad y propiciar la reflexión/acción en función de las experiencias y el sentir de los docentes respecto a dicho proceso. Luego se considera el intercambio dialéctico como la base para acortar la brecha que existe entre el “deber ser” (teoría) y “el ser” (realidad-práctica) del acompañamiento pedagógico. Finalmente, en este ensayo se señalan algunas reflexiones o consideraciones derivadas del análisis del tema con el fin de contribuir a la reflexión sobre la acción (praxis) del docente para mejorar este proceso humano y humanizador.

Palabras clave: Praxis; acompañamiento pedagógico; dialéctica.

Abstract

This essay intends to present some theoretical, practical, and to a certain extent, experiential considerations, from a perspective that attempts to understand and interpret the process of pedagogical accompaniment considering its principles, functions, and purposes, to then contrast them with reality and promote reflection/action based on the experiences and feelings of teachers regarding the said process. Then the dialectical exchange is considered as the basis to shorten the gap between the "should be" (theory) and "the being" (reality-practice) of the pedagogical accompaniment. Finally, in this essay, some reflections or considerations derived from the analysis of the subject are pointed out to contribute to the reflection on the action (praxis) of the teacher to improve this human and humanizing process.

Keywords: Praxis; pedagogical accompaniment; dialectic.

Introducción

El proceso de supervisión como parte de un sistema escolar está destinado a lograr un alto nivel de organización en el quehacer educativo, en cuanto a que promueve el correcto funcionamiento tanto de la planta física de los centros educativos, como del personal involucrado en el mismo. Dentro de la supervisión educativa se encuentra el acompañamiento pedagógico cuyo objetivo, según Briggs (2000)

¹ Director de Currículo en la Universidad Yacambú UNY. Lcdo. de Educación Integral. (UNESR). MSc. en Ciencias de la Educación (UNESR). Doctorante en Educación PIDE- (UPEL-UCLA-UNEXPO).

“es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas” (p. 5).

Es decir, que el acompañamiento pedagógico constituye una posibilidad para ofrecer atención técnica y administrativa al docente de aula, que contribuya a desarrollar y perfeccionar sus habilidades sin descuidar la dimensión humana como pilar fundamental de la vocación y práctica docente. Ello implica una reflexión crítica por parte de los profesores sobre su accionar en el aula. En otras palabras, se trata de que el docente cuestione su propia práctica pedagógica a los fines de mejorarla a partir de los hallazgos que emergen a la luz de dicha reflexión en su cotidianidad. Esta es la idea central de este *ensayo*.

La praxis del docente y el acompañamiento pedagógico

De manera tradicional la supervisión educativa ha sido considerada como la médula espinal que promueve las acciones de mejora y desarrollo del currículo; tal como lo señala Lastarria (2008) su papel fundamental es “determinar situaciones, descubrirlas y emitir juicios sobre cómo debe procederse en cada caso, mejor dicho, es el mejoramiento de la instrucción, la evaluación del docente, el liderazgo del currículum y la administración escolar” (p.4). Al contraponerlo con la realidad es notable que el proceso de supervisión educativa sufrió cambios en sus criterios de supervisor-controlador para asumir la figura del acompañamiento pedagógico en la cual existe una horizontalidad concebida como un proceso de formación, guía, seguimiento permanente y ayuda para el mejoramiento de las funciones de los docentes como promotores de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Muchas veces se hace referencia a la praxis del docente o a la praxis de otros profesionales como simple sinónimo de su práctica o ejercicio profesional. Sin embargo, esto no es correcto. Por ello antes de continuar es necesario esclarecer el concepto de praxis, que partiendo de los planteamientos de Argyris y Shön (1989) es la reflexión que cada individuo hace sobre sus acciones, para ser consciente del modo en el que las realiza y mejorar o perfeccionar sus prácticas sociales. Por ello, una dimensión de la práctica del docente, donde hoy más que nunca se hace necesaria una reflexión sobre la acción es precisamente el acompañamiento pedagógico, visto como práctica social entre el docente acompañante y el docente acompañado. Éste es un proceso y a la vez, un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa a partir del saber adquirido por docentes con funciones directivas o supervisoras, orientado a la mejora del desempeño docente, de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, y de la gestión de la escuela.

El acompañamiento pedagógico se concibe como “caminar al lado de” o “caminar juntos durante un trecho”. Proporciona a los docentes un respaldo pedagógico, brinda respuestas y soporte técnico, promoviendo la reflexión continúa para la mejora permanente de su desempeño. En este transitar juntos,

acompañante y acompañado, se fortalecen recíprocamente y contribuyen desde su práctica, a mejorar los procesos y resultados de aprendizaje de los niños en el marco de una interacción horizontal de respeto, libertad, solidaridad, capacidad de escucha, con posibilidades de enriquecerse desde las contribuciones de otros y el aprendizaje mutuo.

Desde una perspectiva similar, García (2012) define el acompañamiento, como “una síntesis de necesidades, de sentimientos, de tareas y proyectos. Su desarrollo involucra a dos o más personas y a instituciones, que asumen un compromiso con la ayuda, la transferencia de conocimientos, de vida y de experiencias entre las/os acompañantes y los sujetos acompañados. Asumen también, un compromiso con la lógica del cambio personal, institucional y del contexto” (p. 11). Para este autor el acompañamiento es una construcción compartida entre los sujetos. Y por esto, tanto los acompañantes como los acompañados, experimentan mejoras importantes en el ejercicio de su profesión en la comprensión de sus responsabilidades ciudadanas. Es un proceso flexible y direccionado por la realidad personal, por el contexto más inmediato y global en que las personas intervienen.

Estos planteamientos son análogos con lo expresado por Pérez (2007), cuando acota que “El acompañamiento pedagógico representa un nuevo paradigma que debe ser único, integrado, en el cual el aspecto técnico y pedagógico debe ser relevante y aplicable a la globalización que lleva a cabo el docente durante su ejercicio en el aula” (p.26). Los señalamientos de este autor apuntan, hacia la necesidad de fortalecer mediante el acompañamiento pedagógico el desempeño del docente en la dimensión técnica, administrativa y por supuesto pedagógica. Pero, además, es necesario precisar que el acompañamiento no es una mera asesoría externa centrada en procesos técnico-pedagógicos, sino que, tal como lo expresa González, (2007):

Se centra en el desarrollo de capacidades y actitudes de las personas, y, por eso, cultiva relaciones de confianza, empatía, horizontalidad e intercambio de ideas, experiencias y saberes con la finalidad de mejorar capacidades y actitudes en el desempeño profesional de los educadores a fin de que mejoren la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes (p. 3).

A partir de estos planteamientos, se puede decir que el acompañamiento pedagógico es un proceso complejo, que requiere el compromiso y la entrega de todos los implicados, no sólo del acompañante pedagógico, sino, principalmente de los docentes acompañados, lo cual permite el crecimiento profesional de ambos en este proceso, y a la vez fortalecer y mejorar la calidad de los aprendizajes en los estudiantes.

Aspectos teóricos: El deber ser del acompañamiento pedagógico

La finalidad del acompañamiento pedagógico para González (ob. cit.), es generar y fortalecer una cultura de revisión e innovación de la práctica pedagógica en la Institución Educativa, orientada hacia la mejora de la calidad del servicio educativo. El desarrollo de una cultura innovadora a través del acompañamiento lleva implícito el desarrollo de estrategias para concretar los cambios propuestos en los documentos de consenso nacional, conjuntamente con la asesoría a los docentes en el diseño de los procesos y la práctica pedagógica, y cuya gestión permita alcanzar los cambios deseados, lo que significa innovar estrategias y métodos pedagógicos, introducir contenidos nuevos, imaginar y producir materiales o productos, e incluso, proponer cambios a nivel de la organización (nuevas formas de gestionar los procesos educativos).

Señala este autor, que el acompañamiento se pone al servicio de los docentes para ayudarles, mediante el asesoramiento pertinente, a que sus experiencias, conocimientos e ideales se conviertan en procesos pedagógicos eficaces, materializándose en diseños curriculares, metodologías, técnicas, materiales, productos y formas de organización, que modifican y mejoran la manera de operar de sus escuelas e inciden positivamente en los aprendizajes de sus estudiantes, la innovación de las ideas y de la práctica. No basta con cambiar el enfoque o los referentes conceptuales, sino que se tiene que cambiar la manera de hacer las cosas. Teoría y prácticas refieren a un cambio cultural, sustentado en personas e instituciones.

El acompañamiento para ser efectivo tiene que fortalecer a los docentes como líderes del cambio y la innovación, capaces de introducir transformaciones en los modos de organización y el clima institucional de sus escuelas, institucionalizando sus prácticas innovadoras para promover la resiliencia, entendida como la capacidad de una persona o grupo para salir adelante a pesar de las dificultades. Innovar de manera resiliente tiene dos significados: 1) de un lado, significa impulsar proyectos de innovación en las zonas de mayor pobreza, buscando ensanchar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes más pobres, revirtiendo situaciones de fuerte marginación y desventaja educativa. Innovación y equidad se enlazan aquí estrechamente. 2) De otro lado, innovar significa revertir enfoques y modos tradicionales de enseñanza. Innovar, modificar, cambiar, transformar, son nociones que aluden, por contraste, a los modos de operar y funcionar de la enseñanza que ya han caducado.

Según Martínez y González (2010), el acompañamiento pedagógico es un proceso de mediación formativa, que permite cualificar las prácticas, relaciones y métodos de gestión de aprendizajes desde un enfoque comunitario, es decir, es un marco globalizador e integrador de las metodologías orientadas a la profesionalización y práctica de los docentes a partir de las necesidades específicas, de manera continua,

sostenida, intencional, organizada y sistemática; apoyado en la dialéctica, horizontalidad, interacción, habilidades personales y el compromiso.

Desde esta perspectiva, el acompañamiento pedagógico busca lograr tres objetivos: 1) Fortalecer a los docentes como líderes del cambio y la innovación, con capacidades para el diseño y la gestión exitosa de proyectos de innovación en desarrollo de capacidades comunicativas; 2) Crear e institucionalizar en las escuelas espacios de reflexión, evaluación y mejora permanente de la práctica pedagógica; y 3) Contribuir al logro de cambios profundos en la cultura institucional de las escuelas, orientados a la obtención de mejores niveles de aprendizaje de sus estudiantes.

Para el precitado autor, los principios que rigen el accionar de los equipos de acompañamiento pedagógico deben ser los siguientes: a) Humanista. Centrado en el desarrollo de la persona. El estudiante, el docente, el director se constituyen en el centro de atención del acompañamiento pedagógico. Interesa, por tanto, potenciar sus capacidades y actitudes, orientados a su desarrollo personal y social. b) Integrador e inclusivo. Involucra a todos los actores del hecho educativo, superando las situaciones de discriminación que puedan existir. c) Valorativo. El acompañamiento se ha de articular con el proceso de construcción colectiva de aprendizajes, en las que por su interacción se desarrollan valores de confianza, respeto, tolerancia, igualdad, justicia, libertad, responsabilidad, autonomía y cooperación. e) Democrático. Garantiza la participación activa de todos actores del hecho educativo. Se busca la comunicación horizontal, la interacción, la integración y el intercambio respetuoso de ideas, opiniones y propuestas. f) Contextualizado y descentralizado. Atención al entorno sociocultural (multiétnico y pluricultural), apuntando al desarrollo institucional de los equipos de gestión descentralizados en las regiones.

El acompañamiento pedagógico desde la perspectiva de sus protagonistas

Según diversas investigaciones, el acompañamiento pedagógico se viene realizando de una manera punitiva, fiscalizadora y con mayor énfasis en los aspectos administrativos, descuidando el aspecto pedagógico. Tal como lo señala Durán (2016), para quien actualmente la supervisión se ha orientado más al cumplimiento de funciones administrativas y no propiamente pedagógicas, aspecto que ha limitado la puesta en práctica de acciones de asesoría al docente quien requiere de apoyo e incentivo para superar sus debilidades y así mejorar su práctica pedagógica. Señala esta autora que, si bien las funciones legales y formales de la supervisión son imprescindibles dentro del sistema educativo, es necesario, además, asesorar, corregir y retroalimentar la labor docente. No obstante, las acciones emprendidas con relación al acompañamiento pedagógico no han sido suficientes para llevar a cabo con éxito la práctica docente.

La situación descrita por esta autora se corresponde con los resultados y propuestas de la Consulta por la Calidad Educativa realizada en Venezuela en 2014 por el Ministerio del Poder Popular para la Educación. (MPPE). Ello se evidencia en el siguiente planteamiento:

Los docentes valoran la importancia de la supervisión vista como acompañamiento pedagógico y proceso formativo. En la actualidad este proceso resulta punitivo, insuficiente, inoportuno e ineficaz, sin criterios integrales ni unificados, centrándose más a lo administrativo que a lo pedagógico y desconociendo los distintos contextos. Los sectores de frontera, campesinos, rurales e indígenas opinan que el modelo de supervisión resulta esporádico rompiendo con lo que debería ser su espíritu. (p.63)

Como se puede apreciar, la práctica del acompañamiento pedagógico está divorciada de sus principios teóricos y lamentablemente se ha desvirtuado su esencia, llegando al mero cumplimiento de procesos administrativos sin considerarlo como un proceso humano y humanizador que propicia el incremento del saber pedagógico de los docentes y por ende la mejora en todos los elementos del proceso educativo.

Esto se corresponde con el testimonio de la docente cuyo seudónimo es Luisa Cáceres de Arismendi (2021):

El acompañamiento se enfoca más en la parte administrativa, muchas veces para fiscalizar y exigir la entrega de recaudos e información. En teoría debería ser más al orientar y fomentar cambios en la práctica docente, pero pareciera que todo se improvisa y hay que hacer y entregar todo de ayer para hoy (...) muchas veces todas esas informaciones y recaudos quedan en el papel, en planificaciones sin desarrollar, en datos que no son reales, en cumplir para figurar (...)

Bajo una perspectiva similar otra docente consultada, quien para mantener su identidad bajo el anonimato se identificó como María Montessori, (202) señala:

(...) el acompañamiento, tal como se viene aplicando es un proceso burocrático, lo único para lo que sirve es para pedir recaudos y para amedrentar. No para informar y formar a uno como educador. Es un cumplimiento que se deriva de dos palabras fundamentales, es decir “cumplimiento y mentira”. (...) lo más triste es que quienes vienen a supervisarte o a acompañarte son docentes noveles, que muchas veces no reúnen el perfil ni los años de servicio, muchos de ellos empezando a ejercer la docencia. Entonces en vez de formarte e informarte, terminas tú informándolos y formándolos a ellos, lo cual no necesariamente es algo negativo, pues estamos para aprender unos de otros (...)

Los testimonios de estas docentes, describen una relación anárquica en el proceso de acompañamiento pedagógico y la supervisión educativa al no existir criterios claros que orienten su desarrollo. Por ello, se considera imperante propiciar espacios para la reflexión, que lleven a los docentes a ser conscientes de la manera en la que están asumiendo o desarrollando estos procesos y como derivación, mediante el consenso tratar de mejorar esa realidad.

A partir de estas disertaciones, queda claro entonces, que el acompañamiento pedagógico tal como se viene desarrollando, amerita profundas transformaciones en la manera en la que se relacionan sus actores sociales para alcanzar los propósitos de este, todo esto en un marco rector configurado desde sus principios y funciones. Es decir, se requiere cambiar el enfoque y estilo en el que se está desarrollando dicho acompañamiento, para propiciar en el docente su crecimiento profesional y personal a partir del trabajo cooperativo, la intersubjetividad, la dialéctica y el aprendizaje organizacional.

La brecha entre la teoría y la práctica del acompañamiento pedagógico

A la luz de todos los planteamientos anteriores, se puede afirmar que existe un desfase entre el deber ser del acompañamiento pedagógico y la manera como éste se viene desarrollando en la práctica, por un lado, debería ser una fuente de apoyo, orientación, formación, crecimiento profesional y personal tanto para el docente acompañado como para el acompañante; pero se implementa de una manera fiscalizadora, punitiva y hasta cierto punto amenazante para el acompañado.

Esta consideración sobre el distanciamiento entre la teoría y la práctica pedagógica no puede ser develada sin revisar la interpretación conceptual de las teorías de acción de estos actores. En tal sentido Carr (1997), plantea el rescate de una definición crítica que enfrente el dilema teoría - práctica pedagógica desde el proceso reflexivo sobre el quehacer del docente, para lo cual afirma:

...el objetivo de la teoría consiste en comprender, y la teorización es el proceso social humano y humanizador característico mediante el cual nos comprendemos a nosotros mismos y el mundo social en que vivimos. Así, el hecho de teorizar forma parte del proceso dialéctico de autotransformación y de cambio social; el proceso a través del cual los individuos se rehacen a sí mismos y, al mismo tiempo, rehacen su vida social (p. 15)

A la luz de esta aseveración, se entiende que la teoría es una realización humana para comprender y transformar el mundo, iniciándose con la reconstrucción conceptual que realiza cada sujeto desde los constructos y proposiciones fundamentales sobre los que asienta la comprensión del recorrido usual de la vida cotidiana. La teoría entonces está matizada por las concepciones e ideas del individuo y sus cogeneres, al igual que por las implicaciones socioculturales e históricas del contexto en donde actúan.

Por consiguiente, es necesario que el acompañamiento pedagógico esté orientado desde un enfoque crítico reflexivo, que posibilite en los involucrados la capacidad de reconocer sus avances, fortalezas, limitaciones y oportunidades para propiciar nuevas formas de desempeño. Es decir, promover la autonomía progresiva del docente, a partir del intercambio de opiniones, de cuestionamientos significativos que permitan la reflexión crítica de lo actuado, siempre en función de mejorar su práctica pedagógica y social; con ello se contribuye a garantizar la calidad del servicio educativo.

Desde esta perspectiva crítica reflexiva, tal como lo señala Elgue (2016), el acompañamiento se fundamenta y consolida, mediante una “revisión permanente de las prácticas en un diálogo con los posicionamientos teóricos en construcción colaborativa con otros y relacionados en un plano de horizontalidad” (p.17). señala además este autor, que esto le brinda al docente el apoyo necesario para reflexionar sobre su práctica y develar las teorías implícitas que condicionan el ejercicio de su profesión.

Asumir esta misión de manera cooperativa, implica cambiar la política educativa nacional actual, pues ella demanda de líderes escolares, en un escenario que propicie las responsabilidades y el aprendizaje colaborativo entre docentes y directivos, donde concurra el trabajo colaborativo y el aprendizaje organizacional, en el marco de un liderazgo transformacional y crítico que posibilite debatir y renovar las corrientes pedagógicas de enseñanza y aprendizaje

La dialéctica como base para el acercamiento entre la teoría y la práctica del acompañamiento pedagógico

Para Carr (ob. cit), el enfoque de la teoría crítica sustituye las nociones de explicación, predicción y control por las de comprensión, significado y acción. Se trata entonces de una relación dialéctica y mutuamente constitutiva, donde a través de las prácticas se construye la teoría y es precisamente esta teoría la que perfecciona las prácticas. El conocimiento es producto del significado y sentido que el sujeto le da a su realidad natural y social, por ende, existe en cuanto ésta adquiere significación para el sujeto, quien la representa a través de un mundo de símbolos y valoraciones.

Por consiguiente, la realidad en cuanto al acompañamiento pedagógico sólo se puede comprender, interpretar y/o transformar si se descifran los significados objetivos de los actores sociales a través de un proceso dialéctico que posibilite la confrontación de ideas, opiniones, argumentos y proposiciones para reconstruir una realidad consensuada y colectiva cónsona con las necesidades y naturaleza del contexto histórico y social en el que actúan llevando a cabo su práctica docente.

Desde esta perspectiva, el acompañamiento pedagógico se constituye en un proceso de fortalecimiento profesional, altamente positivo y transformador si se desarrolla desde un enfoque crítico–reflexivo, sobre la base del respeto y reconocimiento de la otredad, considerando al docente como

profesional con autonomía y capacidades, dotándolo de recursos y estrategias que propicien la revisión crítica de su práctica y contribuyan a mejorarla de manera crecientemente autónoma, pero a la vez en manera cooperativa.

Para alcanzar los propósitos del acompañamiento pedagógico desde un enfoque crítico-reflexivo, el acompañante debe estar en condiciones de ofrecer orientaciones y apoyo al docente que acompaña, a partir del análisis e interpretación de su práctica pedagógica, la activación de sus saberes, así como del reconocimiento, comprensión e interpretación de sus concepciones. Además, debe ser capaz de establecer vínculos legítimos, auténticos y empáticos con él, para generar la confianza y aceptación del proceso. Adicionalmente debe poseer sólidos conocimientos y entendimiento profundo de los distintos enfoques curriculares y pedagógicos que dan soporte a la práctica docente, lo cual le permiten tener un referente claro de cómo se desarrollan las experiencias de aprendizaje bajo esos enfoques.

Consideraciones finales

1. Existe un desfase entre lo que debería ser el acompañamiento pedagógico, y la manera como éste viene desarrollándose en la práctica.
2. El acompañamiento pedagógico debería ser un proceso humano y humanizador que propicie el intercambio de saberes pedagógicos, apoyado en técnicas, principios y objetivos claros para desarrollar en el docente un conjunto de habilidades y destrezas que apunten a la mejora de la práctica educativa.
3. El acompañamiento se viene realizando de una manera punitiva, fiscalizadora, y hasta amenazante, con mayor énfasis en los procesos administrativos que en los académicos.
4. La dialéctica representa una opción para propiciar el acercamiento entre la teoría y la práctica del acompañamiento, mediante la confrontación de argumentos, la reflexión y el consenso que permite construir aproximaciones teóricas contextualizadas sobre la realidad y además mejorar las prácticas.
5. El acompañamiento pedagógico debe asumirse desde un enfoque colaborativo, de forma continua, sostenida, intencionada, planificada, organizada, sistemática e institucionalizada. De tal modo que apoye al docente a integrarse a la cultura organizacional, con sus compañeros, estudiantes y autoridades del centro educativo de manera efectiva, que le permita ser parte de una comunidad de aprendizaje profesional, reflexione sobre su propia práctica, desarrolle su propio estilo de enseñanza y logre en sus estudiantes un aprendizaje auténtico.
6. Si el acompañamiento pedagógico se fundamenta en el enfoque crítico, se favorece de manera

significativa la práctica reflexiva del docente. Por ello, resulta primordial establecer lineamientos claros con relación a cómo se debe desplegar las actividades de trabajo con los docentes acompañados, especialmente para que su ejecución sea vinculada con el enfoque crítico reflexivo, desde una perspectiva horizontal, flexible e inclusiva.

Referencias

- Argyris, Ch. y Schön D. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective* C.A. Chicago: The Dryden Press.
- Carr. W. (1997). *Una teoría para la educación. Hacia una investigación educativa crítica*. Ediciones Morata.
- Durán, P (2016). *La Acción Supervisora del Docente Directivo como Acompañamiento y el uso de las Técnicas Directas para Fortalecer el Proceso de Supervisión*.
- Elgue, M. (2016). El acompañamiento a docentes noveles del Uruguay: una mirada diacrónica. En K., Nossar & M., Sallé (Comp.), *Docentes noveles: investigaciones, experiencias e innovaciones*. (pp.11-18). Uruguay: ANEP - CFE. <https://doi.org/10.20420/elguiniguada.2014.0059>
- González, L. (2009) Guía para el Acompañamiento Pedagógico de Proyectos de Innovación en las Regiones. Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP). Lima Perú.

ANÁLISIS DEL CONFLICTO RUSO-UCRANIANO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA TRAMPA DE TUCÍDIDES ANALYSIS OF THE RUSSIAN-UKRAINIAN CONFLICT FROM THE PERSPECTIVE OF THE THUCYDIDES TRAP

¹Pedro Chacón Bermúdez  <https://orcid.org/0009-0003-6158-6834>

Recibido: 20-04-2023

Aceptado: 12-05-2023

Resumen

Quien no conozca su pasado estará condenado a repetirlo, señalaba el filósofo norteamericano originario de España George Santayana. Es por ello, por lo que a lo largo de la historia, políticos, historiadores, diplomáticos y militares, entre otros muchos expertos y conocedores de la historia y la filosofía han analizado la conocida “trampa de Tucídides” refiriéndose a la tensión con consecuencias letales que se crea cuando una potencia emergente desafía a una potencia hegemónica, creándose así las condiciones necesarias para el inicio de un conflicto armado.

Este fenómeno fue planteado originalmente por el filósofo, militar e historiador ateniense Tucídides, a quien se le atribuye ser el padre de la historiografía científica y de la escuela del realismo político, todo esto a raíz de su narración “Historia de la guerra del Peloponeso”. En esta obra Tucídides toma como punto de partida el conocido “Diálogo de Melos” en el cual los atenienses como fuerza invasora abren un espacio para el diálogo con los invadidos, en este caso los Melios. Se debe destacar que no existe evidencia que de rigor histórico a la existencia de estas conversaciones. Esto lo señala el autor Alfonso Gómez Lobo en el estudio titulado “El dialogo de Melos y la visión histórica de Tucídides” cuando propone lo siguiente (Lobo): “Es muy poco verosímil que el texto de Tucídides reproduzca literalmente las conversaciones, si es que éstas tuvieron lugar.” (p. 248).

Ahora bien, lo que actualmente se conoce como la Trampa de Tucídides o Teoría de Tucídides, es un principio o concepto originalmente planteado por el politólogo norteamericano Graham T. Allison, y propuesto como título de su artículo publicado en el año 2015, haciendo referencia a la posibilidad latente de un conflicto armado ocasionado por el miedo de una potencia hegemónica de perder su poder, influencia y autoridad ante una potencia emergente, originalmente en el artículo se aplica el acontecimiento histórico de la guerra del Peloponeso entre Esparta como potencia hegemónica frente a Atenas como potencia emergente, al contexto de la rivalidad entre Estados Unidos y China. En este artículo se aplicará esta teoría al escenario planteado en el conflicto Ruso-Ucraniano, siendo en este caso Rusia la potencia hegemónica y Ucrania la emergente.

Palabras clave: Tucídides; Guerra; Ucrania; Rusia; Trampa.

Abstract

Those who do not know their past will be doomed to repeat it, pointed out the North American philosopher originally from Spain, George Santayana. That is why, throughout history, politicians, historians, diplomats, and the military, among many other experts and connoisseurs of history and philosophy, have analyzed the well-known "Thucydides trap" referring to tension with lethal consequences. that is created when an emerging power challenges a hegemonic power, thus creating the necessary conditions for the start of an armed conflict.

¹ Abogado. Jefe de Estudios Básicos. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Yacambú

This phenomenon was originally raised by the Athenian philosopher, soldier, and historian Thucydides, who is credited with being the father of scientific historiography and the school of political realism, all this as a result of his narration "History of the Peloponnesian War". In this work, Thucydides takes as his starting point the well-known "Dialogue of Melos," in which the Athenians, as an invading force, open a space for dialogue with the invaded, in this case, the Melians. It should be noted that there is no historically accurate evidence for the existence of these conversations. This is pointed out by the author Alfonso Gómez Lobo in the study entitled "The dialogue of Melos and the historical vision of Tucídides" when he proposes the following (Lobo): "It is very unlikely that Thucydides' text literally reproduces the conversations, if it is these took place." (p. 248).

Now, what is currently known as the Thucydides Trap or Thucydides Theory, is a principle or concept originally raised by the American political scientist Graham T. Allison and proposed as the title of his article published in 2015, referring to the latent possibility of an armed conflict caused by the fear of a hegemonic power of losing its power, influence, and authority before an emerging power, originally in the article the historical event of the Peloponnesian war between Sparta as a hegemonic power against Athens is applied as an emerging power, to the context of the rivalry between the United States and China. In this article, this theory will be applied to the scenario raised in the Russo-Ukrainian conflict, in this case, Russia being the hegemonic power and Ukraine the emerging one.

Keywords. Thucydides; War; Ukraine; Russia; Trap.

Introducción

Tomando como punto de partida la cita del filósofo Tucídides, en su obra "Historia de la Guerra del Peloponeso" en la cual postula (Morales, 2019) "Fue el ascenso de Atenas y el temor que esto infundió en Esparta lo que hizo inevitable la guerra", el politólogo y autor estadounidense Graham T. Allison postuló lo que conocemos como la Trampa de Tucídides, analizando la tendencia hacia el conflicto armado cuando una potencia dominante (en este caso Esparta) es desafiada por otra potencia emergente (en este caso Atenas). En el escenario planteado por Graham Allison, la potencia hegemónica es Estados Unidos y la emergente sería China. Ahora bien, para el desarrollo de este artículo, los actores sujetos del análisis serían Rusia como potencia dominante y Ucrania como potencia emergente.

Este artículo cobra gran importancia en el contexto del escenario mundial actual, ya que el paralelismo del conflicto armado entre Rusia y Ucrania es muy significativo al contrastarlo con lo propuesto en su momento por Tucídides y posteriormente, por Graham Allison. Se debe tener en cuenta el alcance global que ha tenido este conflicto, creando secuelas políticas, económicas y más importante aún, de derechos humanos, que han vaporeado el equilibrio geopolítico mundial.

Desarrollo

Al analizar el conflicto Ruso-Ucraniano, a través de un contraste con lo propuesto por Tucídides, se manifiesta la pregunta central de este artículo: ¿Es posible analizar el conflicto armado entre Rusia y Ucrania desde la óptica de la teoría de Tucídides acerca de la guerra del Peloponeso? Este punto constituye un interesante y vasto objeto de investigación que se hace eco de una teoría nacida en la Grecia clásica,

según la cual el temor de una potencia hegemónica de perder esta hegemonía frente a otra potencia en desarrollo puede desencadenar una escalada en hostilidades que derive en una guerra, esto aun hoy, en pleno siglo XXI, aplica al contexto de los conflictos modernos entre potencias con alcance global.

El caso particular analizado en este artículo sería el interés de Ucrania por una parte, y de Rusia por otra, de controlar los territorios que constituyen la frontera común entre ambos países, así como aumentar su influencia global y regional respectivamente.

El militar e historiador prusiano Carl Von Clausewits (Sáez, 2019) “La guerra es la continuación de la política por otros medios” la cosmovisión de Clausewits ha hecho de su postulado uno de los más analizados actualmente tanto en escuelas militares como de negocios y aplicando este tratado al objeto de este artículo, es evidente que el conflicto entre Rusia y Ucrania tiene su origen en intereses y ambiciones de carácter geopolítico que han marcado el actuar de las potencias beligerantes.

La ambivalencia política según la cual el conflicto bélico es consecuencia de intereses de otra naturaleza, no representa ninguna novedad. Así mismo, ha de tenerse en cuenta que la rivalidad entre potencias se ve contenida por las consecuencias de un conflicto abierto, para explicar este punto de vista desde el contexto histórico, en este contexto Morales (2019) plantea: “aunque la rivalidad entre Atenas y Esparta era inevitable, probablemente hubiera podido evitarse una gran guerra” (p. 932).

Ahora bien, en lo referente a las causas que derivaron en el conflicto armado entre Rusia y Ucrania, existen dos tendencias que explican cada una desde su perspectiva, las causas de la guerra: el realismo clásico y en yuxtaposición, el realismo ofensivo. Quienes amparan sus conclusiones en el realismo clásico señalan que la causa del conflicto es la continua ampliación territorial de la OTAN en las zonas limítrofes con Rusia, acerca de esto Busso y Barreto (2022), plantean lo siguiente: “la continua ampliación territorial de la OTAN en las fronteras con Rusia en el contexto histórico que siguió al colapso de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) como una de las mayores causas de la guerra” (p. 56).

De forma paralela, quienes mantienen una postura neoconservadora amparada en el realismo ofensivo, niegan que la expansión de la OTAN a través de la anexión de nuevos estados miembros de la alianza sea causante del conflicto actual, mantienen que el origen de la guerra son las tensiones de la era postsoviética, junto con el deseo de expansión territorial ruso.

A partir de este punto, podemos observar que las partes en beligerancia se señalan entre ellas como responsables, a pesar de esto, encontramos también un punto en común, y es la ambición de ambas potencias por el dominio territorial, creándose un conflicto de intereses que tuvo como consecuencia un enfrentamiento armado.

Luego de la disolución de la Unión Soviética, se sucedieron una serie de conflictos que conllevaron a una gran complejidad en el proceso de creación de las repúblicas independientes, consecuencia directa de la disolución soviética. En fecha 31 de agosto del año 2008, el vicepresidente del Consejo de Seguridad de la Federación Rusa Dimitri Medvedev, precisó cuáles son los principios básicos de la política exterior rusa, a saber:

1. Prioridad al derecho internacional.
2. Multipolaridad del mundo.
3. Deseo y necesidad de evitar conflictos y aislamiento.
4. Defensa de la vida y dignidad de los ciudadanos rusos donde se encuentren.
5. Reconocimiento por parte de Rusia de “zonas geográficas de interés privilegiado”.

Al manifestar de forma pública estos principios, en particular el quinto “Reconocimiento por parte de Rusia de zonas geográficas de interés privilegiado”, mismo que sirve de guía para la política exterior rusa, dejando planteada la base para futuras intervenciones rusas en el exterior y que irrevocablemente al colisionar con los intereses de otras potencias se crean conflictos que, dependiendo de la naturaleza de los intereses y de las circunstancias, pudiera ser armado.

Esta doctrina en cuanto a política exterior en Rusia, surge como consecuencia de las ampliaciones de la OTAN, comenzando con la anexión de la República Checa y Polonia en el 1998, continuando con Europa Oriental y Central, posteriormente, los países bálticos en el año 2004, a esto se suma la residencia de ciudadanos rusos ya sean étnicos o naturalizados en Osetia del Sur, Abjasia y Transnistria.

En este contexto, la política exterior de Rusia se ha orientado en asegurar su influencia y dominio sobre las Repúblicas exsoviéticas, potenciando así sus intereses nacionales en el ámbito territorial y de seguridad, así como en el afán de asegurar su relevancia como pieza importante en el ajedrez de la política internacional.

Asimismo, es relevante destacar, la forma en que Rusia ejerce esta política exterior de corte agresiva y expansionista, la cual no es uniforme ni tampoco igual en cada territorio ocupado, sino que se desarrolla de diferentes maneras y modalidades según el caso, nos permitimos citar al autor Jiménez (2018), para quien “La creciente política intervencionista por parte de Rusia en los diferentes territorios adquiere diversas modalidades” (p. 2).

Este expansionismo ruso tiene amplios antecedentes, citando a Sanchis (2022) “El Kremlin lleva bastante tiempo valiéndose de conocidos como “conflictos congelados” para expandir el alcance de su influencia y sus fronteras” (p. 3). A lo largo de los últimos 30 años, Rusia ha respaldado los regímenes prorrusos en Transnistria, Moldavia y Georgia, así como ha apoyado a los separatistas en Abjasia y Osetia

del Sur, estas provincias cuentan con una amplia población de habla rusa, posteriormente, Rusia anexó por la fuerza Crimea a su territorio y a continuación dio su apoyo a los separatistas en el Donbas.

En todos estos casos, el temor ruso de perder la influencia en estos territorios fue el detonante para iniciar estas intervenciones, enarbolando siempre como excusa el actuar como protector de los ciudadanos étnicamente rusos.

Ahora bien, al ubicarnos en el contexto de la geopolítica internacional del escenario actual en el conflicto armado en Ucrania, tenemos que Rusia ha aplicado la misma lógica en la toma de sus decisiones según la cual justifica sus intervenciones anteriores, sosteniendo “que los ciudadanos de habla rusa en territorio ucraniano eran víctimas de un genocidio” (Sanchis, 2022).

Dichas expansiones territoriales y la subsecuente guerra en Ucrania, parten del sentir ultranacionalista del presidente Vladimir Putin, que tiene la determinación de revivir la antigua grandeza rusa de los tiempos de los zares, así como la reintegración de los territorios que en otra época fueron parte del imperio ruso y que considera le fueron arrebatados a Rusia. Por todo esto, se puede afirmar que el conflicto ruso-ucraniano fue causado por el deseo de Vladimir Putin de dominar Europa, y ante este escenario, Ucrania que manifestaba su proximidad hacia occidente, representaba una amenaza para estos proyectos geoestratégicos por parte de Rusia, y por tanto, al analizar estos hechos desde la óptica de la Trampa de Tucídides es claro que el conflicto armado solo sería cuestión de tiempo.

Conclusiones

A raíz de la llegada de Putin al Kremlin, Rusia ha sufrido una evolución acelerada en cuanto a la mejoría económica y su creciente influencia en el ámbito internacional. Así también, ha surgido el fenómeno del culto a la personalidad del presidente Putin, aunque hasta cierto punto esto podría considerarse normal dado el sistema político ruso, donde el presidente ocupa la cúspide en una línea vertical de poder.

Esto crea una profunda dificultad para realizar un correcto análisis de la política internacional rusa, la cual como ya se ha explicado está condicionada a los intereses de corte postsoviéticos. En su mayoría, estas doctrinas en política exterior comenzaron en el año 2000. Esto podría considerarse como un retorno a los intereses de la Rusia tradicional, en lo que en el ámbito ruso denominan “su posición en el mundo”.

Así las cosas, abordando el tema del conflicto actual entre Ucrania y Rusia, surge un claro paralelismo con lo planteado en la Trampa de Tucídides o la Teoría de Tucídides, ya que dicha teoría postula que cuando emerge una potencia que amenaza con terminar con la hegemonía de otra potencia, el conflicto entre ambas prácticamente es inminente.

La Teoría de Tucídides explicaba originalmente el conflicto hegemónico entre Esparta y Atenas, y

subsecuentemente, se ha aplicado la misma lógica teórica al análisis de acontecimientos acaecidos en gran cantidad de conflictos en la historia. Y este es precisamente el eje central de este artículo, aplicar esta teoría al actual conflicto entre Ucrania y Rusia, mismo en el que Rusia vendría a ser la potencia hegemónica y Ucrania la potencia emergente, y se plantea el conflicto por el interés de ambas potencias por ejercer el control de las zonas fronterizas ubicadas en el territorio limítrofe entre las naciones beligerantes.

Es indudable que existen muchos otros factores que ejercen influencia en un acontecimiento que tiene repercusiones globales, como lo es una guerra abierta y a gran escala en el territorio de la Europa continental. Aun así, el aspecto hegemónico y el dominio fronterizo teniendo como objetivo imponer intereses y afianzar la seguridad nacional, es la causa predominante de la guerra entre Rusia y Ucrania.

Teniendo este hecho bien establecido, debe también considerarse la máxima filosófica propuesta por el historiador, militar y teórico prusiano Carl von Clausewitz (Sáez, 2019) “La guerra es la continuación de la política por otros medios”, esta visión global ha convertido al tratado propuesto por Clausewitz en uno de los más estudiados en tiempos contemporáneos en las escuelas de negocios y academias militares al rededor del mundo. Por tanto, es posible concluir que el conflicto entre Ucrania y Rusia responde a intereses geopolíticos que han dictado el proceder de las partes en beligerancia.

Tomando en cuenta que todo conflicto entre naciones responde a un compendio de intereses políticos que buscan imponerse prevaleciendo sobre el rival, podemos observar como Rusia en el transcurso de los últimos 30 años ha respaldado los regímenes prorrusos en Transnistria, Moldavia y Georgia, así como ha apoyado a los separatistas en Abjasia y Osetia del Sur, estas provincias cuentan con una amplia población de habla rusa, posteriormente Rusia anexó por la fuerza Crimea a su territorio y a continuación dio su apoyo a los separatistas en el Donbas.

En todos estos casos, el temor ruso de perder la influencia en estos territorios fue el detonante para iniciar estas intervenciones, enarbolando siempre como excusa el actuar como protector de los ciudadanos étnicamente rusos.

Ubicándonos en el contexto de la guerra actual entre Rusia y Ucrania, Rusia sostiene sus acciones justificándolas con la misma lógica aplicada anteriormente sosteniendo “que los ciudadanos de habla rusa en territorio ucraniano eran víctimas de un genocidio” (Sanchis, 2022). Argumentando también la necesidad de desnazificar el territorio ucraniano, para así garantizar la seguridad de los ciudadanos rusos.

Todas las expansiones territoriales llevadas a cabo por Rusia, así como la guerra en Ucrania, surgen impregnadas de un arraigado sentimiento nacionalista del presidente Vladimir Putin, en una ciega determinación por reestablecer la grandeza rusa vivida en la época de los zares, que considera le fue

arrebatada. El rescate de lo que se considera un derecho ancestral, más allá del dominio territorial, siempre ha sido un potente catalizador y detonante para las aspiraciones imperialistas rusas, junto con la búsqueda de ser un miembro influyente en la política internacional con el objetivo claro de ser una potencia hegemónica en los escenarios internacionales.

A todo esto, se suma la impresión que tienen las elites rusas de que su país se encuentra en una visible desventaja frente a las potencias occidentales en la competencia por la hegemonía y poder mundial, y esto conduce a una política exterior rusa basada en la desconfianza por el acercamiento ucraniano hacia occidente. Por lo tanto, a pesar de la mejoría en la situación económica rusa desde la llegada al poder del presidente Putin, Rusia evidencia una marcada obsesión que la impulsa de forma constante a demostrar su fuerza ante las potencias que considera rivales en el escenario internacional, en puntos que pudieran estar más allá de lo conveniente para la economía nacional rusa.

Referencias

- Busso, A. & Barreto, M. (2022). *Revisitando las visiones occidentales sobre la guerra en Ucrania. Principales teorías, enfoques y actores*. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/15469/1/revisitando-visiones-occidentales%20.pdf>
- Jiménez, J. Á. (2018). El Vecindario oriental de la Unión Europea y los conflictos postsoviéticos. *Revista de Estudios en Seguridad Internacional* 4(2). 49 – 66. <http://www.seguridadinternacional.es/resi/index.php/revista/article/view/97/163>
<http://dx.doi.org/10.18847/1.8.4>
- Lobo, A. G. (s.f.). El diálogo de Melos y la visión histórica de Tucídides. *Estudios Públicos*. 44. 247 – 273. <https://www.estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/view/1409/2380>
- Morales, S. (2019). La validez de las enseñanzas de Tucídides en el siglo XXI. *Tres siglos*. 931 – 940. <https://armada.defensa.gob.es/archivo/rgm/2019/06/cap08.pdf>
- Sáez, S. V. (2019). Los mandamientos para la guerra según Clausewitz. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20190929/47682162765/los-mandamientos-para-la-guerra-segun-clausewitz.html>
- Sanchis, A. (2022). Recuperando la Gran Rusia: el expansionismo de Putin durante los últimos años, explicado en mapas. <https://www.xataka.com/magnet/recuperando-gran-rusia-expansionismo-putin-durante-ultimos-anos-explicado-mapas>

LA JUSTICIA HUMANISTA Y LA GERENCIA PÚBLICA TRANSPARADIGMÁTICA. REFLEXIONES DESDE LA TRANSCOMPLEJIDAD

HUMANIST JUSTICE AND TRANSPARADIGMATIC PUBLIC MANAGEMENT. REFLECTIONS FROM TRANSCOMPLEXITY

¹María Alejandra Mancebo  <https://orcid.org/0000-0002-0208-0134>

Recibido: 28-04-2023

Aceptado: 15-05-2023

*«Todos debemos preguntarnos: ¿he hecho todo lo que está a mi alcance para lograr una paz y una prosperidad perdurables en mi ciudad y mi país?»
Nelson Mandela*

A modo de prelude

Esta aventura la asumo como investigadora como un reto epistemológico para reflexionar sobre la relación de la justicia humanista y la gerencia pública y redelinear está bajo un miramiento transdisciplinario, con el propósito desde mi subjetividad, irrumpir las ideas preconcebidas de las ciencias gerenciales y ser capaz desde otra visión, comprenderla desde los transparadigmático. Sin duda alguna un desafío para la autora, pues conlleva dejar a un lado creencias y la comodidad de lo escrito y seguramente para el lector será ver otra postura. No importa si está o no de acuerdo, de las diferencias se construye ciencia.

As a prelude

I assume this adventure as a researcher as an epistemological challenge to reflect on the relationship between humanist justice and public management and redefine it under a transdisciplinary approach, with the purpose of my subjectivity to break the preconceived ideas of management sciences and be able from another vision, understand it from the transparadigmatic. Undoubtedly a challenge for the author since it leads to putting aside beliefs and the comfort of what is written, and surely for the reader, it will be to see another position. It doesn't matter if she agrees or not; science is built from differences.

Postura

Para esta ocurrencia que la asumo como gerente, el escenario que presento es la Administración de Justicia donde resulta oportuno precisar su manera de gerenciar y la razón por la que se ubica en la gerencia pública, más allá de que devenga de un órgano del poder gubernamental y de quehaceres de servidores públicos, su naturaleza en esencia es la gerencia, palabra que guarda relación con el bienestar, el cual se conjuga en la eficiencia y eficacia tal como lo expresa Ruiz (2018).

En esa dirección el autor referido hace mención a la gerencia tradicional como aquella que:

¹ Directora de Postgrado de la Universidad Yacambú. Venezuela

Se identifica con las empresas burocráticas y rutinarias que realizan actividades de planeación, organización, dirección y control, a través del uso eficaz de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos con el propósito de lograr sus objetivos, generalmente relacionados con beneficios sociales y que se encuentran ligados al concepto de eficacia. (p. 6).

Siendo pues la regencia clásica el producto de la efectividad y validez, así como el trabajo del recurso humano de la organización en este apartado la pública. Ahora bien, respecto a la gerencia moderna, Ruiz (ob. cit.) la describe:

Por su estructura interconectada, dinámica y abierta al cambio, con una importancia hacia las personas y la información, un estilo de autoadministración que fomenta el compromiso y la apertura para actuar en diversas actividades y el logro de objetivos grupales (p. 7).

Es que ésta se funda en la persona, su talento en pro de bienes comunes de la organización. Ante tales posiciones, resulta de gran valía precisar qué tipo de gerencia opera en el Ministerio Público, lo que dirige la visión a la gerencia pública que en palabras de Maraboli (2021):

La gerencia pública, vinculada directamente a la esfera de acción del Estado, y consecuentemente, al modelo de funcionamiento de la administración pública, corresponde a un tipo de gestión que tiene características muy particulares. Administración pública tradicional se basa en el mandato; es decir, en el cumplimiento de unas responsabilidades de trabajo administrativo enfocado en lo legalmente asignado (p. 66).

Según la autora referida su visión guarda íntima relación con la actividad de la administración pública, no obstante, al contrastarlo con Guadarrama (2003):

La gerencia pública, también llamada nueva gestión pública, constituye un campo temático en las ciencias sociales, así como una nueva forma de estudio y de ejecución de las políticas públicas. La perspectiva de la gerencia pública se arraiga en corrientes de pensamiento que destacan la importancia de la organización como respuesta a los problemas y demandas sociales (p. 127).

De acuerdo con lo descrito, se infiere que gerenciar guarda relación con el hacer humano y como tal se dirige la mirada al gerente, bien tanto el área pública como privada pues de este devendrán el rumbo de la organización pues, como lo deja ver Mendoza (2017):

La gerencia de nuestros tiempos no solo puede estar sujeta a las estrategias, organización, planificación y ejecución de los asuntos internos. La gerencia ... debe adaptarse a los nuevos conocimientos que demanda los actuales escenarios, no puede quedarse anclada en el pasado, aplicando viejas teorías, herramientas, modelos que atentan contra la supervivencia de las organizaciones donde laboran (p. 53).

Por tanto, la gerencia se orienta en el actuar conforme a la realidad política, cultural, social, jurídica entre otras para hacer cara a los cambios que lo direccionen a volver la mirada al hombre, a su esencia y a su accionar, siendo así, se vislumbra que el Poder Judicial como institución pública tiene el propósito de garantizar los derechos y garantías de los justiciables, se centra en las personas y su visión radica en el modelo del Estado.

Conforme a lo antedicho se percibe, que el marco de acción de un ente público a tenor de la entrada en vigor de la carta política fundamental versa en función de no solo respetar los derechos humanos sino garantizarlos, postulado que incita a que la gerencia en estas organizaciones se dirija al colectivo.

Es evidente entonces reticular en la gerencia, vista como bien lo delinea Kliksberg (2020) “es uno de los recursos más codiciados que hay en el planeta” (p. 1), afirmación que me apodero puesto que distingue la idoneidad. En esa dirección y el afán de una conceptualización se podría manifestar como lo informa Kliksberg (ob. cit.) al hacer mención a la noción de gerencia que da la Organización de Naciones Unidas (ONU) (2019) como “la capacidad de obtener los resultados deseados mediante organizaciones”. (p. 1).

De acuerdo con destacado, la gerencia busca su misión en la secuela de una consecuencia, la cual devendrá de los cambios históricos que depende a su vez si esta es, del ámbito público o privado. Adicionalmente es vital no obviar dentro de las distintas transformaciones el aspecto tecnológico que como bien lo descifra Kliksberg (ob. cit.) es “el resultado de lo que llamamos en ciencia y tecnología rupturas epistemológicas”, es decir, aquellas que implican “procesos de crisis en la manera de comprender y actuar respecto a la realidad y las tecnologías del próximo siglo” (p. 4). Si a ello le complementamos las evoluciones económicas, los factores sociales, culturales, políticos, la forma de gerenciar, cambios que se orientan en repensar hacer el hombre y en ese discurrir, la complejidad de este se hará latente.

En este sentido no se puede soslayar la incertidumbre que genera gerenciar para obtener derivaciones y que se entrelaza con esa complejidad, Transcomplejidad desde una postura transparadigmática.

Ello a razón que los cambios vertiginosos posiblemente afectan a la gerencia de una organización, lo que lleva hacer referencia a la ciencia gerencial, vista, tratada, y sentida como una ciencia social de naturaleza transparadigmática.

Por tanto, esa complejidad y transcomplejidad en la gerencia puede ser abordada bajo los paradigmas de las ciencias sociales; es decir, analizar en este caso la función de un servidor de justicia como gerente que, conforme a Balza (2021):

Explica que, una visión gerencial transdisciplinaria que debe focalizarse en la síntesis de una praxis productiva colectiva que se enriquece de la convergencia de saberes y experiencias que provienen de la interdisciplinariedad del conocimiento. de las organizaciones donde laboran (p. 64).

Cabe agregar, que la actividad gerencial versa con **la complejidad y transcomplejidad** que transita el paradigma de lo simple a lo complejo, llevando a pensar en el pluralismo del conocimiento científico, que obliga a las ciencias sociales y, por ende, a la ciencia gerencial a tener una visión ontológica de la Institución pública, por lo que se deberá aceptar la complejidad del mismo momento de analizarla, sin obviar el entorno que lo rodea, desde una postura transparadigmática.

Me apoyo en el argumento de Morín (2004) cuando señala que “un tejido de constituyentes heterogéneos inseparablemente asociados (...) es el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares que constituyen el mundo fenoménico” (p. 171). Todo ello, guarda justa relación con la ciencia gerencial, porque al ser social es producto de la actividad humana, de allí su complejidad y pluralidad que no permite ser investigada desde una perspectiva única, ya que su entorno es plural y multidimensional.

Otros autores como Ugas, (2008) destacan que la complejidad va más allá de “reducir lo complejo a lo simple. Remite a repensarla implicación todo-partes. El pensamiento complejo busca integrar religando las partes al todo, el todo a las partes y las partes entre si...” (p. 12). De acuerdo con ello, la complejidad guarda íntima relación con la actividad gerencial y con el hacer humano, dado que haciendo más las palabras del referido escritor la complejidad es un modo de pensar que implica un cómo y un dónde.

Según lo descrito, la gerencia en este aspecto, apoyada en Martínez (2005), plantea un esquema de la investigación orientado en cuatro visiones, de manera individual para luego ubicarse en una perspectiva holística del objeto, visión éstas que están representadas en lo permitido del pensar, pero también en lo conocido y lo que es capaz.

Significa entonces, que la gerencia, al ser parte de una ciencia social, puede ser vista por aproximaciones de verdades que permiten aceptar más allá de las discusiones de los estudiosos entre enfoques tradicionales y mixtos. Es así que la actividad gerencial, no debería ser obviada por el servidor público en la administración de justicia o en una organización humanista Transcompleja respecto a sus

postulados, que refleje coherencia entre el alma y cuerpo del funcionario, sin dicotomías en el hacer y sentir gerencial.

En esta línea discursiva, es prudente citar a Barzelay, (1992) quien sostiene que:

El campo académico de la gerencia pública modula y extiende varias tradiciones de pensamiento y escritura acerca de los asuntos públicos, las organizaciones públicas, las profesiones y la acción individual. Las tradiciones incluyen la administración pública, la planificación, la implementación de las políticas públicas y el derecho administrativo. Las modulaciones y extensiones incluyen el desarrollo del concepto de estrategia organizacional en el sector público, refiriéndose directa y sistemáticamente al papel de los funcionarios no electos en el proceso de diseño de las políticas, adaptando las concepciones de administración pública al contexto de las complejidades organizacionales, sociales y tecnológicas, y estudiando las funciones y la práctica del liderazgo en el terreno público” (p. 1).

De esta manera, el autor referido deja ver la gerencia pública como un arte que va más de una simple subvención de concepción, que concuerdo y así se ha pronunciado en el discurso. Por tanto, es oportuno como apoyo a lo que se ha manejado, que la nueva gerencia pública según Guerrero, (2003), con la cual convengo:

Es una palpable novedad por su origen, por su configuración como paradigma y por los efectos que ha provocado. En primer lugar, la nueva gerencia pública constituye una visión privada de lo público que ha brotado de una tradición diversa a la establecida por Frederick Taylor (1911), Henri Fayol (1931), Oliver Sheldon (1986), y Chester Barnard (1975), mundialmente conocida como Movimiento del Manejo Científico. Tampoco se relaciona con los trabajos de Donald Sayles (1964) Henry Mintzberg (1983), ni John Kotter (1982) acreditados estudiosos contemporáneos de la gerencia privada. Sólo está familiarizado con el pensamiento de Peter Drucker (1986; 1969) hoy en día uno de los tratadistas más reconocidos de la administración de los negocios privados (p. 1)

Voz que invita a derivar que la justicia humanista y la gerencia pública apunta a ser conducida por personas de reconocida personalidad y profesionalismo intachable, más ante una organización que esta para garantizar los derechos del colectivo. En tal sentido, lo referido recuerda los principios de los grandes de la historia como Elton Mayo y Fritz Roethlisberger, 1933, Abraham Maslow 1943 y Douglas McGregor, 1960 respecto a la relación del hombre y las organizaciones, que se conjugan con el desarrollo personal, la manera de ser quién eres, pero para bajo el lema que debes ser capaz, lo que bien conjuga con lo expresado por Rivas (2019), sobre el humanismo, que:

Es una filosofía tan profunda que en los últimos años los estudiosos han hecho de ella una teoría

a la cual le llaman “Teoría del humanismo”, que consiste en una reforma universal que se da en el mundo del conocimiento para interpretar nuestra realidad. Es una reforma que se registra a partir de la toma de conciencia en todas las culturas y religiones, por medio de procesos históricos en el mundo de las ciencias (p. 3).

Me apropio de lo relatado, pues en el humanismo la persona logra vislumbrar que es el actor de sí mismo y de la edificación del mundo, su experiencia será la clave, quien sea y como sea hará la diferencia al ver y construir su realidad, lo que hace de nuevo adecuado mencionar a Beneyto (2011) cuando señaló “este proceso como una mutación del ser humano, porque se produce una metamorfosis al estilo kafkiano donde lo subjetivo pasa a ser objetivo y donde lo metafísico se transforma en pensamiento razonado y real” (p. 640).

Me interesa que el lector esté al tanto de la postura declarada que acontece desde los distinguidos, vivencias y por supuesto el valor subjetivo e intersubjetivo del conocimiento concebido, lo que demandó hacer propio el enfoque epistémico. De acuerdo con lo descrito resulta acertado lo inferido por Padrón (1998t) que sobre los enfoques epistemológicos señala:

(...) Un sistema profundo de convicciones acerca de qué son la Ciencia, la Investigación y el Conocimiento Científico, acerca de cuáles son las vías más eficientes para producir y legitimar el conocimiento científico, acerca de las fuentes y operaciones del conocimiento científico, etc. De ese modo, las maneras de concebir la Investigación y la Ciencia van a depender del Enfoque Epistemológico que esté a la entrada, o sea, de ese sistema profundo de convicciones que es anterior a toda teoría, a toda observación y a toda operación científica. (p. 3).

Siendo así, logro comprender que en palabras de Nicolescu (2003), cuando recapacita sobre la transdisciplinariedad:

Cada disciplina aporta elementos para la comprensión integral de la realidad, lo que hace emerger de la proximidad de las disciplinas, nuevos datos que las articulan entre sí para ofrecer una nueva visión de la naturaleza y de la realidad (p. 21).

De acuerdo con lo ostensible, la gerencia pública se innova humanista desde una postura transparadigmática y de allí el abordaje de la justicia humana, donde se asienta en el rol de la persona en la organización, desde esa visión el hombre es su elemento. Al ser este resulta una labor compleja pues así es el ser humano por lo que su mirada se debe efectuar desde ejes transversales, la razón, la intuición, las emociones, lo colectivo, la fe, lo espiritual al igual que al amor a la justicia y al ciudadano, facetas propias del ser que harán vida en su hacer diario, de allí que la gerencia no lo puede ni debe obviar, todo en pro de la armonía.

Asimismo, Navarro (1998) hace mención que la gerencia es el arte de pensar, de decidir y de actuar; es la habilidad de hacer que las cosas se realicen, de obtener resultados, los cuales pueden ser definidos, previstos, analizados, evaluados y se deben lograr a través de personas, en una interacción humana constante. Tal como lo describe esa gerencia se percibe como racional donde el estudio, análisis la identifica, pero también desde la interacción humana que le confiere la dimensión de lo ilógico, de lo intuitivo, de lo emocional espontáneo, y de lo irracional.

Desde una visión personal, la complejidad y transcomplejidad de la gerencia pública se entrelaza a la justicia, en el amor. Si ese amor en función de las relaciones con uno y con el otro; de allí que tenga relación con el servicio por el otro, por tanto se gerencia desde el amor cuando nos abocamos al otro con amor sin perder la identidad, lo cual comparto y se sustenta en la teoría biológica de Maturana expresada en que recurrimos al otro y por el otro en el respeto de quien es, pues como lo deja entrever Luyten (1968t) el amor es “la tendencia activa hacia el otro” (p.213), a lo que agrego de la hermenéusis de las voces que, el am.

De todo ello, se infiere también que ese amor con justicia simboliza el amor por el otro y eso es gerenciar desde el amor, de lo que emerge el amar la ley, esta acción se asimila a la esencia del Derecho que vista como lo expresan Carranca, R y Polaino-Orts (2018) “una ciencia (social, valorativa) y un arte, por el predominio que en él tiene la palabra” (p. 22), puedo divisar de esto, que el Derecho va de la mano con la justicia y el amor. Ello reclama que sea humanista y de allí su mirada desde la transdisciplinariedad.

En una época de caos y de incertidumbre, las leyes parecieran ser sombras que se desdibujan y la justicia un anhelo que no se siente... ante esto la respuesta está en el hombre, que tal Quijote se atreva a buscar un Sancho y con el ideal el amor, nos preparemos como gerentes para representar la administración de justicia.

De lo descrito, se enfatiza en el rol del hombre como eje, donde el ser y hacer se armonizan acorde a su esencia, ya que esto conlleva a la afirmación del hombre como intérprete de la vida implantado en los valores y principios en la indagación de quien es, pero en pro del colectivo siendo el hombre ese punto central; en este caso, lo señalado por Vélez (1989) sobre el tema es relevante en cuanto que:

El concepto que se tenga del ser humano depende de nuestra cosmovisión, es decir, de la percepción de nuestro yo y del mundo que nos rodea. Dicha percepción, es el resultado de la ciencia, la filosofía y las creencias adquiridas por cada uno de nosotros (p. 42).

Reflexión

Lo que me lleva como investigadora a interpretar desde un proceso hermenéutico la interacción comunicacional, considerando los puntos intersubjetivos del hombre y ver la realidad desde la mirada del justiciable, lo que me hace entender que la gerencia pública en relación a la justicia humanista se basa en un servicio público, donde el Estado como forma política se sustenta en derechos, los cuales serán el reflejo del accionar del gerente público bajo una perspectiva Transcompleja.

La gerencia pública y la justicia humanista solo es posible si los servidores de justicia como personas están capacitados de vivir el amor. El amor estremece al gerente público y lo hace prepararse para ser líder público que piensa en estrategias, a crecer, a buscar nuevos horizontes y fines; es el amor lo que inspira a dar la vida por el otro, a ayudar al que lo necesita, a donar nuestro tiempo, nuestros talentos, nuestra libertad. Si el amor es el origen del actuar inteligente del hombre, tal como plantea Maturana, sólo viviendo el amor es posible hacer “lo correcto”, actuar de forma justa, cumplir las leyes y las normas, trabajar por el bien social, pensar en el otro, hacer el trabajo con pasión y responsabilidad; sólo viviendo el amor el ser humano es capaz de ser auténticamente lo que es.

Es decir que la gerencia envuelve el elemento humano que se representa en el liderazgo que dirige los recursos inteligentes de la organización hacia el logro y como arte de pensar es para intuir la realidad a fin de enrumbar estratégicamente a la organización **con mira a la Gerencia transparadigmática en pro de una justicia humanista en la gerencia pública.**

Referencias

- Balza, A. (2021). *Gerencia transparadigmática en organizaciones transcomplejas. Apuntes desde la transmodernidad cultural*. Maracay Venezuela. Fondo Editorial Red de Investigadores de la Transcomplejidad FEREDIT.
- Barzelay (1992). *Breaking Through Bureaucracy: A New Vision for Managing in Government* Harvard University's Kennedy School of Government. United States of America. University of California Press editions.
- Beneyto, J. (2011). La Teoría Universal del Humanismo. *AnMal* (XXXIV)2. 635-657. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4112473.pdf>
- Carrancá, R. y Polaino-Orts, M. (2018). *Cervantes, Wilde, Azorín. Cinco estudios de Derecho penal y literatura*. Colección Humanismo y Criminología. Bosch Editor. Barcelona España.
- Guerrero, O. (2003). Nueva gerencia pública: ¿gobierno sin política? *Revista Venezolana de Gerencia* (8)23, julio-septiembre 2003, pp. 379-395 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.

- Guadarrama, G. (2003). Gerencia pública y política social en Latinoamérica. *Revista Economía, Sociedad y Territorio (IV)*13, enero-junio 2003, pp. 127-162 El Colegio Mexiquense, A.C. Toluca, México. <https://www.redalyc.org/pdf/111/11101306.pdf>
- Kliksberg, B. (2020). Una Nueva Gerencia Pública para la Modernización del Estado y Afrontar los Desafíos de la Integración. https://orion2020.org/archivo/competencias_gerenciales/comunicacion_organizacional/s2_nuevagerenciapublica.pdf
- Luypen, W. (1968t). *Fenomenología del Derecho Natural*. Ediciones Carlos Lohlé. Buenos Aires – México.
- Maraboli, A. (202). Miradas de la gerencia pública desde la actualidad. *Mayéutica revista científica de humanidades y artes (IX)*1 enero – junio 2021. 63–74. <https://revistas.uclave.org/index.php/mayeutica/article/view/3072/1926>
- Maturana, H. (1998). *Biología del Emocionar y Alba Emoting*. Santiago de Chile. Dolmen Ediciones.
- Maturana, H. (2002). *La objetividad*. Un argumento para obligar. Santiago de Chile. Dolmen Ediciones.
- Maturana, H. (2003). *Desde La Biología a la Psicología*. Buenos Aires: Lumen. Editorial Universitaria El Mundo de las Ciencias.
- Mendoza, E. (2017). *La gerencia pública como garantía de la tutela judicial efectiva de para la optimización de trámites judiciales*. [Tesis de Maestría]. Universidad Carabobo. Bárbula Venezuela. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6211/emendoza.pdf?sequence=1>
- Morín, (2004). *Introducción al pensamiento complejo*. <http://cursoenlineasincostoedgarmorin.org/images/descargables/MorinIntroduccionpensamientoComplejo.pdf>
- Navarro, A. (1998). *Gerencia Pública y Modernización Del Estado*. <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000174.pdf>
- Nicolescu, B. (2003). *La transdisciplinariedad. Una nueva visión del mundo*. Editions Du – Rucher – Collection Transdisciplinaritel. 49. <http://www.perso.club.intmet.fr/rico1/ciret/espagnol/visiones.ht>
- Padrón, J. (1998). La estructura de los procesos de investigación. *Revista Educación y Ciencias Humanas (IX)*17 julio-diciembre de 2001. Decanato de Postgrado, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
- Rivas, R. D. (2019). El humanismo ante los desafíos actuales: una mirada desde la antropología. *Revista de Museología “Kóot” (10)*, 192 – 203. <https://doi.org/10.5377/koot.v0i10.6705>

Ruiz, E. (2018). *Gerencia humanista: una estrategia de gestión empresarial*. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 6(12). <https://doi.org/10.29057/icea.v6i12.3053>

Ugas, G. (2005). *Epistemología de la Educación y la Pedagogía*. San Cristóbal. Venezuela. Ediciones del taller Permanente de Estudios Epistemológicos.

Vélez L. (1989). *Ética Médica*. Corporación para Investigaciones Biológicas. Medellín.

PEHR LÖFLING, PRIMER CIENTÍFICO Y PRIMER MICROSCOPIO EN VENEZUELA**PEHR LÖFLING, FIRST SCIENTIST AND FIRST MICROSCOPE IN VENEZUELA**¹Luis Traviezo Valles <https://orcid.org/0000-0003-4544-6965>²Antonella Traviezo Triolo <https://orcid.org/0000-0002-6707-7630>

Recibido: 24-02-2023

Aceptado: 15-03-2023

Resumen

Se describe lacónicamente, la vida del botánico sueco Pehr Löfling, nacido el 31 de enero de 1729, alumno predilecto de Carlos Linneo, quien, en un viaje de exploración patrocinado por el Gobierno español para determinar los límites de la Corona en Venezuela, recorre ampliamente estos territorios, comenzando arduamente desde su desembarco en Araya en 1754. Exploración que le permitió, con la ayuda del primer microscopio utilizado en estas tierras, identificar unos 600 distintos tipos de plantas, creando 30 géneros y aportando 250 nuevas especies para la taxonomía mundial. Valioso viaje con un triste desenlace, ya que cae gravemente enfermo de paludismo, muriendo en las Misiones del Caroní (actualmente Puerto Ordaz, Venezuela) el 22 de febrero de 1756.

Palabras clave: microscopio; taxonomía; género; especie; Caroní; Venezuela.

Abstract

The life of the Swedish botanist (01/31/1729) Pehr Löfling, Carlos Linneo's favorite student who, on an exploratory trip sponsored by the Spanish Government to determine the limits of the Crown in Venezuela, traveled extensively through these territories, is laconically described. Beginning arduously since his landing in Araya in 1754. Exploration that allowed him, with the help of the first microscope used in these lands, to identify some 600 different species of plants, creating 30 genera and contributing 250 new species to the world taxonomy. He made a valuable trip with a sad outcome since he fell seriously ill with malaria, dying in the Misiones del Caroní (currently Puerto Ordaz, Venezuela) on February 22, 1756.

Keywords: microscope; taxonomy; genus; species; Caroní; Venezuela.

Nota Histórica

Pehr Löfling (Pedro Loeffling) nació en el pueblo de Valbo, provincia de Gästrikland, Suecia, el lunes 31 de enero de 1729, hijo de Erik Löfling (contador) y de Bárbara Strandman (ama de casa), sus primeros estudios fueron dirigidos por tutores privados y a los 16 años sus padres lo estimulan a estudiar teología, pero todo cambiaría cuando su instructor de botánica, el Dr. Carl von Linneo (Carlos Linneo) lo motivó a mudar sus estudios a los de medicina, en la Universidad de Upsala (Marín, 2020; Moreno, 1992; Pittier, 1948; Venciclopedia, s.f.).

Su maestro Linneo (23/5/1707-10/01/1778) sería recordado por ser el padre de la nomenclatura binomial, donde todos los seres vivos presentan un género y especie, escritos en latín, por lo que, se

¹ Licenciado en Bioanálisis. Maestro en Protozoología. Profesor titular de Parasitología. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA). Barquisimeto Venezuela, luisetravieso@ghotmail.com

² Universidad Mayor, Santiago de Chile.

considera el padre de la taxonomía. Igualmente es conocido por crear los símbolos de macho (σ) y hembra (φ) para los animales.

Linneo enseñó a cantidad de estudiantes, pero a los más aventajados los llamaba sus discípulos o apóstoles, grupo selecto de aproximadamente 20 jóvenes a los cuales dispuso (animó) enviar por toda Europa, África, Asia, Australia, Oceanía, América del Norte y por supuesto Sudamérica (González, 2018; Pittier, 1948).

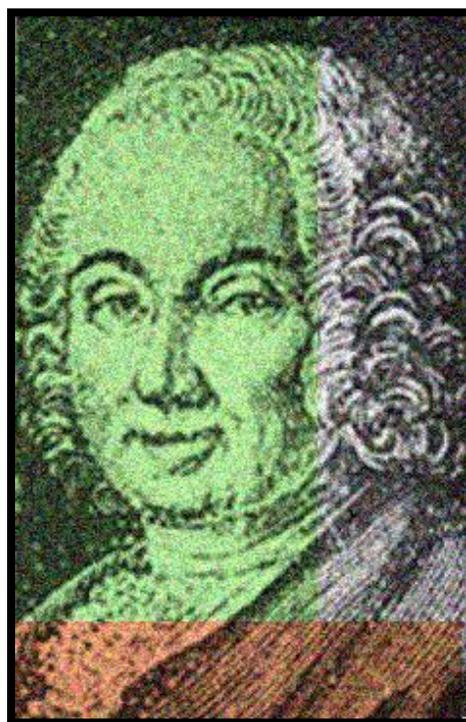
La mayoría de estos viajes fueron de algunos meses, pero otros se prolongaron hasta por diez años. De los 17 discípulos que pudieron viajar con el apoyo de Linneo, apenas ocho lograron retornar vivos, uno de los que tendrían este trágico final fue su discípulo más aventajado, Pehr Löfling (Fundación Polar, 2021; Pittier, 1948).

El profesor Linneo, sorprendido por las cualidades de Löfling, había decidido ayudarlo, ya que este estudiante contaba con pocos recursos, nombrándolo tutor de su hijo, logrando que dictara clases de botánica en la universidad, también que laborara en el Jardín Botánico de Upsala e igualmente que contribuyera en la ejecución del importante texto "*Philosophia botánica*" mientras Linneo estuvo enfermo (Pittier, 1948; Venciclopedia, s.f.).

Años después, en 1749, defiende su tesis *Gemnis Arburum* que trataba sobre yemas y retoños en árboles, lo cual le permitió ingresar en 1751 (a los 25 años) a la Academia de Ciencias de Suecia (Figura 1).

Figura 1

Pehr Löfling (Petri Loefling)



Gracias a las buenas relaciones entre Suecia y España, en 1751, el rey español Fernando VI invita directamente a Linneo para una expedición a América como botánico, pero el delega esta oferta en su más destacado discípulo, Löfling, quien recibió de su maestro instrucciones precisas de como coleccionar, conservar y enviar el material descubierto (González, 2018; Pittier, 1948).

Entre las principales encomiendas que se le dieron para investigar en Venezuela, fue si el árbol de la quina o cinchona, de cuya corteza se obtiene la quinina (antipirético, antimalárico) podía ser cultivado en Europa y si el insecto “cochineal” (*Dactylopius coccus*) de cuyas escamas se extrae el carmín, poseía alas.

Para esta noble e importante misión científica se le suministró material e instrumentos de punta para la época, por parte de la Academia de las Ciencias de Estocolmo, entre ellos el primer microscopio que llegaría a tierras venezolanas (Figura 2).

Figura 2

Microscopio John Ellis con su caja de transporte para actividades de campo



Nota: Parecido a este microscopio sería el utilizado por primera vez en Venezuela por Pehr Löfling.

Löfling sale de Estocolmo, hace escala en Lisboa, se traslada a Madrid en 1751 (tenía apenas 21 años) hace varias descripciones y prontamente empezó la herborización de Madrid, colectando y describiendo muestras para su herbario, lo cual ejecutó durante dos años. En este período logra catalogar y mantener más de 1400 especies de plantas, además de describir algunos animales (Fundación Polar, 2021; Pittier, 1948).

Linneo le propone hacer un Jardín Botánico en Madrid, el cual se materializó en 1755, con la inauguración del Jardín Botánico del Soto de Migas Calientes (González, 2018; Venciclopedia, s.f.).

El 13 de enero de 1750 se firma el Tratado de Madrid, restableciendo las demarcaciones de las tierras americanas, donde las aguas del río Orinoco serían españolas, y las del río Amazonas, serían portuguesas. Es por esto que, para evitar futuras disputas e impedir el avance de otras naciones por el río Orinoco, se acuerda que ambos países (España y Portugal) enviaran expediciones para delimitar sus territorios y en la expedición de España deciden incluir a Löfling como especialista en botánica (Pittier, 1948; Venciclopedia, s.f.).

De aquí que España enviara dos expediciones por separado, una para navegar y delimitar el río de La Plata (febrero de 1752) y otra para delimitar el río Orinoco (1754).

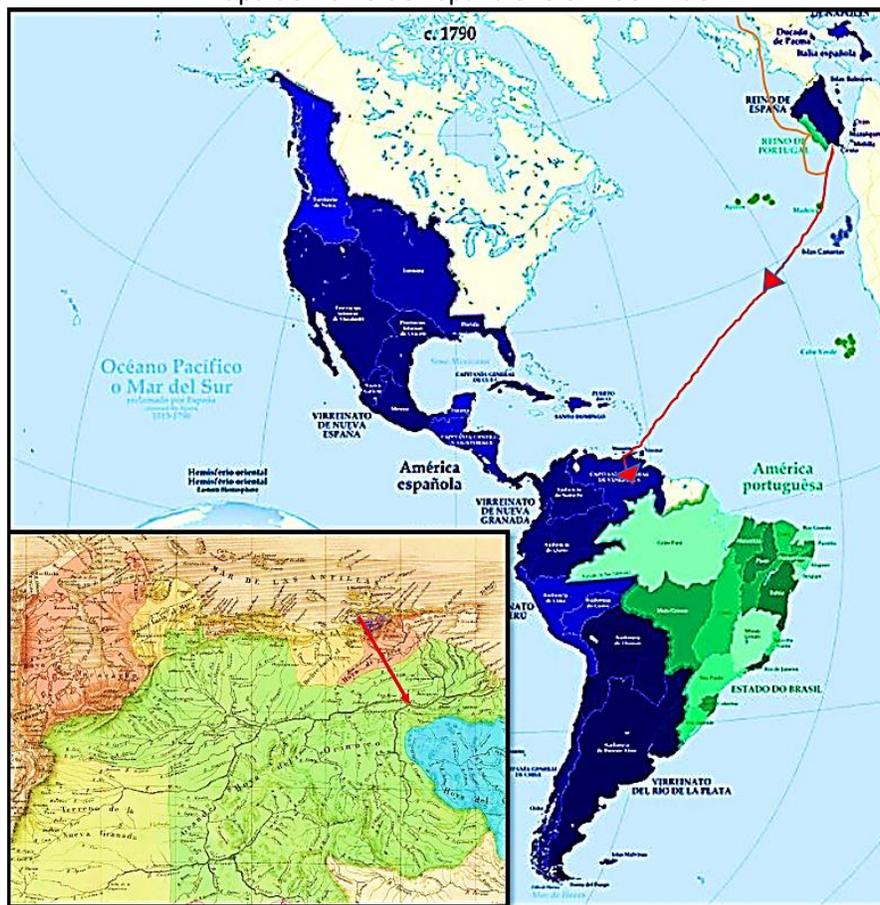
Ambas expediciones demoraron varios años en emprenderse, por sus altos costos y por considerarse secreto de Estado, por lo que, todos sus tripulantes tenían que ser de confianza y fieles al rey de España (Pittier, 1948; Venciclopedia, s.f.).

Es así como emprenden el viaje diversidad de académicos, ingenieros, geógrafos, astrónomos, médicos, cartógrafos, militares, capellanes y principalmente naturalistas, los cuales fueron adiestrados por el joven Pehr Löfling (jefe científico de la expedición) quien para este momento ya ostentaba el título de Botánico del Rey. De tal manera que esta fue la primera expedición herbaria sufragada por España al nuevo continente (Fundación Polar, 2021; Pittier, 1948).

La expedición al Orinoco estuvo al mando de José de Iturriaga (1699-1767), la cual sale de Cádiz el 14 de febrero de 1754 (día de San Valentín), en la fragata "Purísima Concepción" y el navío "Santa Ana". El trayecto duró 55 días, durante el cual la tripulación aprovechó para aprender los unos de los otros las distintas disciplinas que harían falta para los trabajos a ejecutar y en pleno viaje empiezan la captura y descripción de medusas, crustáceos, peces y moluscos (Figura 3) (González, 2018; Pittier, 1948).

Figura 3

Mapa del reino de España entre 1750-1790



Nota: En la parte inferior izquierda mapa de Venezuela del mismo período. Con la línea roja se señala el recorrido que hiciera Löfling, saliendo de Suecia (Estocolmo) – Portugal (Lisboa) – España (Madrid, Cádiz) – Venezuela (Araya, Cumaná, Barcelona, Misiones de Píritu y San Bernardino, San Antonio del Caroní f).

El equipo de botánica liderado por Löfling contaba con dos dibujantes, Bruno Salvador Carmona y Juan de Dios Castel, también dos médicos, Antonio Condal y Benet Paltor.

El buque llega a la península de Araya a principios de abril de 1754, sorprendiéndose Löfling con el fenómeno de bioluminiscencia marina, el cual estudia e igualmente colecta fósiles en las inmediaciones del Castillo de Araya. Con estos estudios iniciales se convierte en el primer científico e investigador que pisaba tierras venezolanas y en la primera vez que se utilizaba un microscopio en Venezuela (González, 2018; Pittier, 1948).

Poco tiempo después desembarcan en Cumaná (oriente de Venezuela) el 11 de abril de 1754, continuando la labor que se habían propuesto. Se estudiaban plantas, animales y minerales que pudieran tener un valor económico para España, entre sus prioridades estaba obtener más información sobre la

canela, el azúcar y el cacao. De allí se trasladaron a distintas provincias, pero lamentablemente durante estos viajes en el interior de Venezuela, Löfling es infectado por el mosquito transmisor de la malaria, lo cual comprometió enormemente su salud, presentando una serie de recaídas.

No obstante, a pesar de las fiebres tan altas, el joven Löfling siguió trabajando en los períodos de menor intensidad de la enfermedad, haciendo nuevas descripciones especialmente con la ayuda de sus dibujantes y colectando especies para su herbario. Ya para este momento, había descrito 600 distintos tipos de plantas, creado 30 géneros y aportando 250 nuevas especies para la taxonomía mundial (González, 2018; Pittier, 1948).

Pero por más que luchó contra esta terrible dolencia, cae a los 27 años, víctima de la malaria, el domingo 22 de febrero de 1756 (dos años luego de su llegada a Venezuela) y es sepultado al pie de un naranjo, junto a la iglesia de la misión de Santa Eulalia de Mercuri en San Antonio del Caroní, actualmente Puerto Ordaz, quedando su legado de botánica, geografía y lingüística (Fundación Polar, 2021; Pittier, 1948).

Hasta el presente se han logrado recopilar unos 1700 documentos de Löfling, entre ellos, dibujos, descripciones y manuscritos. Su mayor esfuerzo fue en describir plantas, pero también hizo nuevos hallazgos en animales, insectos dañinos y en piojos, igualmente narró eventos importantes de los indígenas (González, 2018; Pittier, 1948).

De sus escritos resaltó "*Ichtyollogia orinocensis*", donde describió más de 50 especies de peces y de reptiles. También destacó "*Flora Cumanensis*", donde detalla más de 300 especies de diversidad de géneros (Pittier, 1948; Venciclopedia, s.f.).

Asimismo, escribió un diario que plasmaba los hechos de la expedición, "*Diario de las herborizaciones realizadas en América*", el cual lo mantuvo durante todos sus recorridos hasta septiembre de 1755, cuando cayó enfermo.

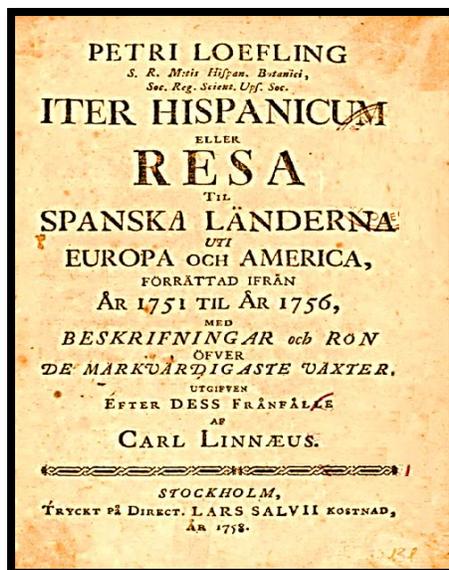
Löfling realizaba sus descripciones de una manera muy completa, utilizaba la nomenclatura binomial, los nombres de los ejemplares en español, en el idioma indígena y demás elementos que lo situaban, en su época, por encima de su maestro Linneo (Fundación Polar, 2021; Pittier, 1948).

En su honor se han realizado los siguientes eventos:

1. Carlos Linneo le publica postmortem su texto científico, *Iter Hispanicum, eller resa til Spanska Länderna uti Europa och America* (Figura 4).

Figura 4

Publicación postmortem de los hallazgos de Pehr Löfling, intitulada: *Iter Hispanicum, eller resa til Spanska Länderna uti Europa och America* (1758).



2. En el editorial del primer número del periódico El Correo del Orinoco, se hace mención a Loefling y Humboldt.
3. En 1957, el director del Museo Etnográfico de Estocolmo, Stig Ryden, publica el libro “Pedro Loefling en Venezuela”.
4. En la ciudad de Puerto Ordaz en el estado Bolívar, Venezuela (donde murió Löfling) se creó un Parque Zoológico y Botánico con su nombre, igualmente una escuela de esta ciudad tiene el honor de que sea su epónimo. También, en Puerto Ordaz le colocaron su nombre a una de las avenidas más importantes de la ciudad.
5. El correo de Venezuela emitió una estampilla conmemorativa con una planta que Löfling había descrito.
6. En el Puerto de Santa María, España, se colocó una placa en su memoria, el 10 de agosto de 2010.
7. Linneo le dedicó el género botánico *Loeflingii* de la familia de las Caryophyllaceae.
8. Entre las muchas especies que llevan su nombre están: *Campanula loeflingii* Brot; *Combretum loeflingii* Eichler; *Janipha loeflingii* Kunth; *Jatropha loeflingii* F. Aresch; *Manihot loeflingii* Müll. Arg; *Xiphidium loeflingii* Mutis; *Plantago loeflingii* Thunb; *Plantago loeflingii* M. Bieb; *Plantago*

loeflingii Huds; *Bonellia loeflingii* B. Ståhl & Källersjö; *Corynostylis loeflingii* Spreng (González, 2018; Pittier, 1948).

Luego de Leofling, el médico tropicalista franco/venezolano Louis Daniel Beauperthuy Desbonnes (Isla de Guadalupe 26/08/1807– Isla fluvial de Kaow 3/09/1871), trajo a Venezuela un microscopio acromático marca “*Vincent Chevalier*”, el cual usó en diversas investigaciones de salud, en Cumaná.

Tiempo después el Dr. Guillermo Morales trajo un microscopio muy básico que apenas permitía ver algunos elementos, pero definitivamente la modernidad de estos instrumentos llega a Venezuela de la mano del Dr. José Gregorio Hernández, quien aportó los primeros cuatro microscopios marca Zeiss (1891) con objetivos apocromáticos, para ser utilizados por primera vez en docencia e investigación en la Universidad Central de Venezuela, en Caracas (Traviezo, 2020, 2021).

Los lentes apocromáticos tienen una mejor corrección de la aberración cromática y esférica, mejor que los lentes acromáticos, esto gracias a que presentan tres lentes combinados, optimizando la eficacia de los sistemas acromáticos que normalmente utilizaban solo dos lentes (Traviezo, 2020, 2021).

Conclusión

En la historia de la ciencia mundial hay cantidad de investigadores que han sido poco reconocidos a pesar de sus grandes logros, este fue el caso de Pehr Löfling, el cual, si la malaria no lo hubiera detenido a los 27 años, se hubiera proyectado quizás como el más ilustre botánico del siglo XVIII, convirtiendo a Venezuela en el principal laboratorio ecológico y de descripción de especies en el mundo, no obstante su impronta quedó grabada para siempre en estas tierras sudamericanas, por ser el primer investigador y académico en hacer estudios en Venezuela y el primer usuario de un microscopio en este país.

No se equivocó el Prof. Carlos Linneo, al referirse (postmortem) a Pehr Löfling en Venezuela, al señalar que: **...Había llegado ya, al país más maravilloso que alumbraba el sol, país hasta entonces no observado por ojos atentos...**

Referencias

- Fundación Polar (2021). *Pehr Löfling*.
<https://bibliofep.fundacionempresaspolargp.org/dhv/entradas/l/loefling-pedro>
- González J. (2018). Pehr Löfling, Un apóstol en tierras venezolanas. Ciencia y Tecnología.
<https://wsimag.com/es/ciencia-y-tecnologia/36201-pehr-lofling>
- La Venciclopedia. *Pehr Löfling*. https://www.venciclopedia.org/index.php?title=Pehr_L%C3%B6fling

- Marín Torres M. (2020). *El expediente de bienes de Pehr Löfling*. Tesis de Grado. Universidad de Sevilla. Sevilla, España.
- Moreno E. (1992). Revisión histórica de la briología en Venezuela. *Tropical Bryology*. 6: 139-145.
- Pittier, H. (1948). *La evolución de las ciencias naturales y las exploraciones botánicas en Venezuela*. Trabajos escogidos. Min. Agric. y Cría, 13-19. Imprenta López, Caracas.
- Traviezo Valles, L. (2021). *El Dr. José Gregorio Hernández, un santo para nuestros días*. Editorial Paulinas. Santo Domingo. República Dominicana. 1ra ed.
- Traviezo Valles L. (2020). *Historias Microscópicas Médicas*. Editorial Académica Española. Mauricio.

Universidad
Yacambú



latindex

Sistema Regional de Información en Línea para Revistas
Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

REVISTA

EN **PROSPECTIVA**