



Universidad Nacional Experimental Politécnica
de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana

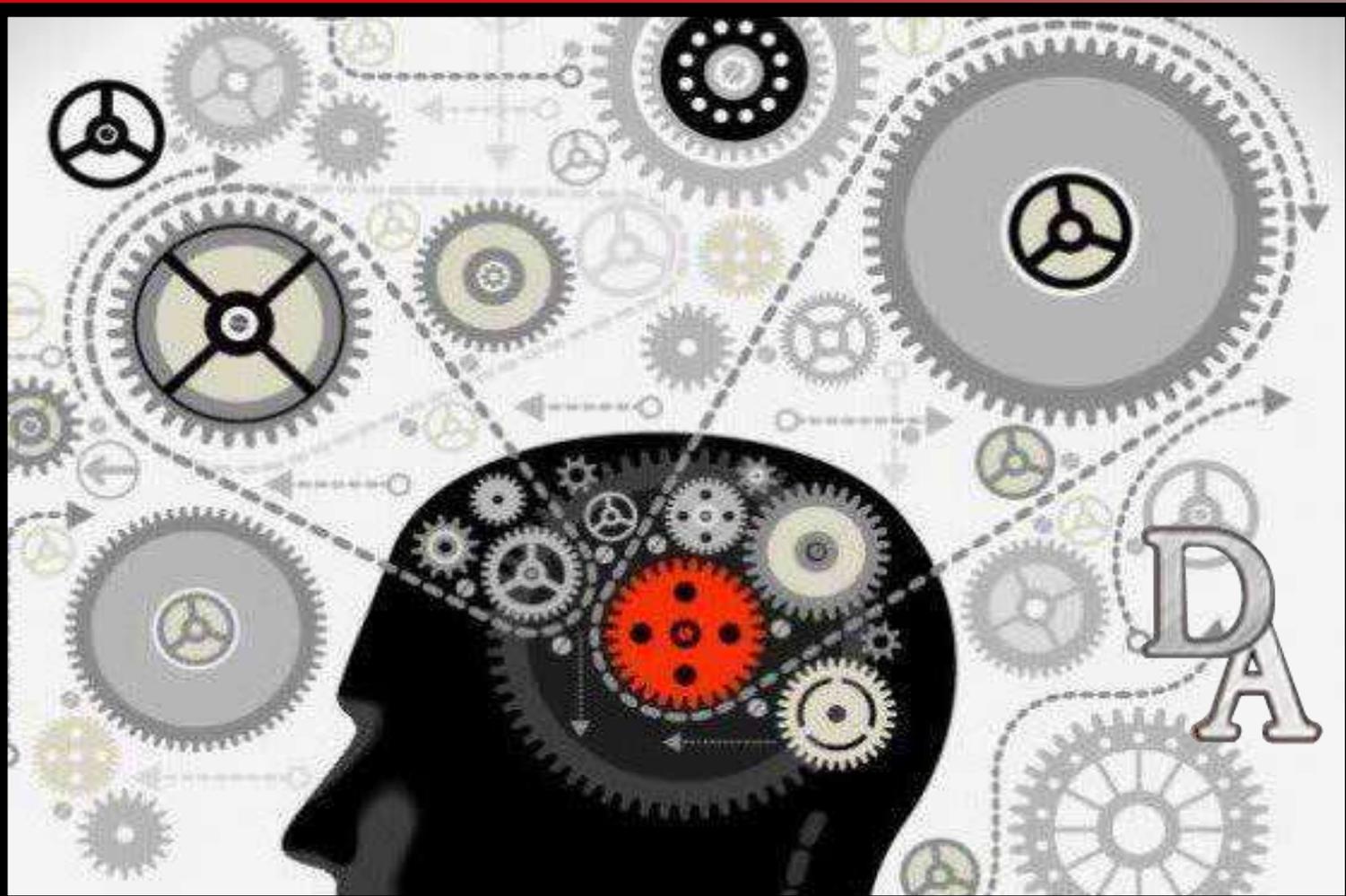


UNEFA

De Auditoría

VOL. VII N° 1

ENERO - JUNIO, 2024



© 2024 De AUDITU

Revista Científica Arbitrada Transdisciplinaria de la
Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza
Armada Bolivariana (UNEFA)

Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación
(VIDI)

Coordinación Editorial Universitaria
E-mail: ceuidiunefa@gmail.com

Depósito Legal:

DC2018001712

ISSN:

2665-007X

Dirección: Edif. Sede UNEFA, entre Av. La Estancia y Av.
Caracas con calle Holanda, frente al Edif. BANAVEN (Cubo
Negro). Municipio Baruta, Estado Miranda, Venezuela.
Teléfono: 0212-9082350

Editada por: Dr. Nelson Mata Villegas
Diagramación y montaje: Accel Bastidas
Corrección de Estilo: Lic. Yeslibeth Díaz

Los conceptos emitidos por el material publicado, son de exclusiva responsabilidad
de los autores.





AUTORIDADES

Rector

M/G. RICARDO NICODEMO RAMOS

Vicerrector Académico

G/D. ANDRÉS JOSUÉ YALASTASI YÉPEZ

Vicerrector Administrativo

CNEL. CRISTO NERIO MOLINA CARRILLO

Secretaria General

DRA. JASVELIN RAMONA MUJICA BENITEZ

Vicerrectorado de Investigación Desarrollo e Innovación

CNEL. JHORMAN ALCIDES PINTO ROSALES

Vicerrector Defensa Integral

G/B. JOSÉ LUIS MONCADA MONCADA

Vicerrectora de Asuntos Sociales y Participación Ciudadana

Lcda. FABRIZZIA MARTÍNEZ URBINA

EQUIPO DE PRODUCCIÓN

Director:

CNEL. JHORMAN ALCIDES PINTO ROSALES

Editor:

Dr. Nelson Mata Villegas

Diseño e Imagen:

Accel Bastidas

Corrección y Estilo:

Lic. Yeslibeth Díaz





COMITÉ EDITORIAL

Dr. Jaime J. Mcdonald Dum

Dra. Marlene Becerra D'pablos

Dr. Marcos Díaz Rondón

MSc. Yaurima Delvalle Márquez

MSc. Bertha Figuera García

ARBITROS DE ESTE NÚMERO PROCESO "DOBLE CIEGO"

Los artículos publicados en la Revista De Auditoría UNEFA son arbitrados mediante el sistema doble ciego.

Mary Teresa Herrera Hernández

Dra. en Seguridad de la Nación.

Nelson J. Mata Villegas

Dr. en Seguridad Social.

Marcos Díaz Rondón

Dr. en Ciencias Sociales.





CONTENIDO

	pp.
Nota Editorial	6
ARTÍCULOS Y ENSAYOS ARBITRADOS	
INFLUENCIA DE LA NEUROCIENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES DE LOS GERENTES DEPORTIVOS. Grigory Rodríguez Matos Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA) Núcleo Caracas	9
PENSAMIENTO COMPLEJO Y EL REPENSAR SOCIOLÓGICO VENEZOLANO EN TIEMPOS DE CRISIS. José Luis Reyes Díaz Universidad Central de Venezuela	21
PRODUCTIVIDAD INCLUSIVA, FUNDAMENTO EMERGENTE EN LA GESTIÓN AGROALIMENTARIA Zully Grismery Manaure Chirino Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA) Núcleo Falcón	33
PROGRAMA GERENCIAL BASADO EN LAS ORGANIZACIONES QUE APRENDEN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL. Nelson Gerardo Silvestre Guzmán Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA) Núcleo Miranda, Extensión Ocumare del Tuy	46
EFICACIA PROBATORIA DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO EN EL PROCESO JUDICIAL VENEZOLANO. Geralys Gámez Reyes Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA) Núcleo Caracas	59

Este número de la Revista De Auditu está conformado por cinco (5) productos de investigaciones, realizados por investigadores de la UNEFA. De esta manera, se cumple con uno de sus principales objetivos al contribuir a la divulgación de las investigaciones de los docentes e investigadores de nuestra casa de estudios y de otras universidades nacionales, sobre temas actualizados que tienen pertinencia en el área de las ciencias gerenciales.

En este orden y dirección, el primer producto intelectual es un artículo presentado por el MSc. Grigory Rodríguez, estudiante del Núcleo Caracas, para las Jornada Nacional de Investigación Científica y Feria Tecnológica con motivo al 25 Aniversario de la UNEFA 2024, cuyo propósito fue generar una aproximación teórica a la influencia que tiene la neurociencia en la toma de decisiones de los gerentes deportivos, con la finalidad de aportar información de interés para la sociedad, la gerencia y las organizaciones deportivas.

El segundo producto intelectual, es presentado por el estudiante del doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Central de Venezuela, Sociólogo José Luis Reyes Díaz, quien expone que el propósito del artículo fue considerar la realidad del Pensamiento Complejo y el Repensar Sociológico en Tiempo de Crisis de forma dinámica y de complementar la explicación con la comprensión y el tratamiento integral de los fenómenos sociales, desde presupuestos del Pensamiento Complejo.

El tercer producto intelectual, es un artículo realizado por la estudiante del doctorado en Ciencias Gerenciales Zully Manaure, adscrito al Núcleo Falcón, cuyo propósito fue describir la productividad inclusiva como fundamento emergente en la gestión agroalimentaria. En este orden, explica que las percepciones de la problemática implican que la productividad inclusiva y la alimentación del pueblo están estrechamente relacionadas y son aspectos fundamentales para el desarrollo sostenible de una sociedad.

El cuarto producto de investigación, lo presenta el Profesor Nelson Silvestre, adscrito al Núcleo Miranda, extensión Ocumare del Tuy, quien propone un programa gerencial, resultado de una investigación concebida para servir de instrumento, generador de cambio en el desempeño laboral, siguiendo las cinco disciplinas de las organizaciones que aprenden, dirigido al departamento académico integrado por los coordinadores

de carrera de la UNEFA, Extensión Ocumare del Tuy, para fortalecer el equipo y permitir que los aportes de cada uno de sus miembros sean valorados y contribuyan, al logro de los objetivos organizacionales.

El quinto producto de investigación, es un artículo presentado por la Maestrante en Ciencias Jurídicas Geralys Gámez, adscrita al Núcleo Caracas de nuestra casa de estudios universitarios, cuyo propósito fue desarrollar un criterio jurídico sobre la eficacia del documento electrónico en sus distintas variantes de acuerdo a la técnica de promoción y contradicción empleada para la demostración de la verosimilitud de los hechos alegados en el proceso judicial venezolano. El artículo está inscrito en la línea de investigación Educación, Desarrollo, Innovación y Tecnología.

Las investigaciones expuestas en esta edición del primer semestre del 2024, de la Revista De Auditoría, presentan artículos innovadores de reflexiones sobre los temas de vanguardia y relevancia en el ámbito de la función gerencial, que desafían paradigmas y proponen nuevas perspectivas en el área de las ciencias administrativas y gerenciales.

Dr. Nelson Mata Villegas
Editor



**ARTÍCULOS O ENSAYOS
ARBITRADOS**



INFLUENCIA DE LA NEUROCIENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES DE LOS GERENTES DEPORTIVOS

Autor: Grigory Rodríguez Matos¹
CE. grigo1706@gmail.com
Universidad Nacional Experimental Politécnica
de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA)
Núcleo Caracas

Resumen

La investigación tiene como objetivo generar una aproximación teórica a la influencia que tiene la neurociencia en la toma de decisiones de los gerentes deportivos, con la finalidad de aportar información de interés para la sociedad, la gerencia y las organizaciones deportivas. Se busca caracterizar el rol gerencial y su accionar en la toma de decisiones a partir de los preceptos neurocientíficos. La investigación se encuentra enmarcada en el paradigma sociocrítico con un enfoque cualitativo; bajo un estudio documental y el método fenomenológico. Esta investigación se considera práctica y oportuna ya que se realizará con la finalidad de identificar la influencia de la neurociencia en la toma de decisiones organizacionales y con ella, develar nuevas formas y retos gerenciales en el ámbito deportivo. De igual forma, este estudio continuo la línea de estudio Praxis gerencial para la efectividad organizacional en las nuevas tendencias paradigmáticas de las Líneas de la Investigación de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional y puede dar insumos para que futuros investigadores asuman líneas o proyectos de investigación en función de nuevos preceptos científicos. La investigación realizada permitió concluir que el contexto organizacional deportivo requiere de una visión holística donde se trabaje de forma conjunta entre todos los involucrados para tomas de decisiones más asertivas, en ese sentido, la neurociencia al comprender las formas en cómo se procesa la información y los órganos involucrados ante los diversos estímulos, marca hoy día las pautas vanguardistas para potenciar el éxito organizacional.

Palabras claves: Neurociencia, Toma de Decisiones, Gerentes deportivos.

INFLUENCE OF NEUROSCIENCE ON THE DECISION MAKING OF SPORTS MANAGERS

Abstract

The research aims to generate a theoretical approach to the influence that neuroscience has on the decision-making of sports managers, with the aim of providing information of interest to society, management and sports organizations. The aim is to characterize the managerial role and its actions in decision-making based on neuroscientific precepts. The research is framed in the socio-critical paradigm with a qualitative approach; under a documentary study and the phenomenological method. This research is considered practical and timely since it will be carried out with the purpose of identifying the influence of neuroscience on organizational decision-making and, with it, revealing new forms and managerial challenges in the sports field. Likewise, this study continued the line of study Managerial Praxis for organizational effectiveness in the new paradigmatic trends of the Research Lines of the

¹ Profesor de Educación Física, Universidad Pedagógica Experimental Libertador. MSc. Gerencia del Deporte, Universidad Deportiva del Sur. Doctorando en Ciencias Gerenciales, Unefa.

National Polytechnic Experimental University of the National Armed Forces and can provide input for future researchers to assume lines or research projects based on new scientific precepts. The research carried out allowed us to conclude that the sports organizational context requires a holistic vision where everyone involved works together to make more assertive decisions, in that sense, neuroscience by understanding the ways in which information is processed and bodies involved in the various stimuli, today marks the avant-garde guidelines to enhance organizational success.

Keywords: Neuroscience, Decision Making, Sports Managers.

INTRODUCCIÓN

El deporte es la actividad física más reconocida a nivel nacional e internacional, con una alta evolución en los últimos años. Es una de las actividades que representa a diferentes personas desde las edades más tempranas hasta las edades más avanzadas, en sus múltiples razones o intereses como el sano esparcimiento, la salud, la mejora de las condiciones físicas, la recreación, educación, competición, las relaciones sociales, entre otras.

Desde tiempo atrás, el deporte ha tomado un auge relevante en la sociedad, debido a la visión saludable y a los impactos positivos registrados históricamente en cada una de las personas que lo practican para tal fin, construyendo de esta manera una cultura deportiva que se intensifica y motiva a muchas personas a participar en las diversas actividades que se desarrollan como parte del crecimiento y progreso del ser humano bajo valores humanísticos.

Existen un sin número de instituciones, empresas y organizaciones laborales, que fomentan el deporte como una actividad de esparcimiento en los tiempos libres de los jóvenes y adultos que forman parte de dichas organizaciones. Muchas de las actividades realizadas, están vinculadas al desarrollo físico y mental, así como a las capacidades y potencialidades de cada uno de los involucrados, creando un proceso significativo y de integración para el éxito y el bienestar individual y gerencial. Estas actividades bien dirigidas, organizadas y desarrolladas, contribuyen en la formación de los valores humanos y fortalecen los principios y normas institucionales para la toma de decisiones, la cual se erige como un elemento clave y dinamizador para el alcance de los objetivos definidos en los procesos gerenciales de las organizaciones deportivas.

Al respecto, Requejo y Sánchez (2019), señalan que “En el mundo empresarial, la toma de decisiones son situaciones que a diario se deben enfrentar,

independientemente de su naturaleza y objetivo.” (p.9). Por consiguiente, es importante mencionar que la toma de decisiones permite evaluar múltiples formas de solución ante un problema, necesidad o situación, por lo cual, es imperante que las organizaciones promuevan una atención focalizada en los factores que la originan mediante el hilo conductor de las formas de concebir, percibir y relacionar al trabajador con el medio externo e interno bajo los preceptos y descubrimientos neurocientíficos.

Por tal motivo, es indispensable que todas las organizaciones cuenten con un gerente deportivo a cargo de estas actividades, comprometido con impulsar la transformación que se genera día a día en esta era transcompleja, en ese sentido; las ciencias aplicadas al deporte se encuentran dictando los tempos de dichos avances. Al respecto, la neurociencia se encuentra a la vanguardia con un cambio paradigmático al establecer que el ser humano cuenta con siete sentidos sensoriales. Es por ello, que debe ser considerado dicho cambio de paradigma a la hora de gerenciar para asegurar la coordinación de los esfuerzos individuales, bajo los principios fundamentales de las funciones gerenciales (planificación, organización, dirección y control) en concordancia con los nuevos preceptos científicos.

De igual forma, además de ser una persona comprometida para asumir con eficacia la gestión y administración de los servicios deportivos, este profesional debe contar con conocimientos y habilidades que les permita velar por la masificación de la actividad deportiva en sus diferentes esferas y conjugar planes y políticas para la correcta ejecución de la toma de decisiones, coadyuvado por la concientización de la presencia de un mundo exteroceptivo, propioceptivo e interoceptivo. De este modo, el perfil del gerente debe caracterizarse por contar con un amplio conocimiento en el área, dedicada al ejercicio de su profesión con funciones inherentes al proceso gerencial, cuyo horizonte es el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos en pro del bienestar de la organización y los trabajadores.

Por tal motivo y considerando todo lo anterior, en este artículo se describen los retos asumidos y se denota la necesidad de generar una aproximación teórica a la influencia que tiene la neurociencia en la toma de decisiones de los gerentes deportivos.

La base epistémica y postura que constituye el presente estudio como elemento filosófico, se encuentra enmarcado en el método fenomenológico bajo la postura del subjetivismo ya que se pretende entender la realidad existente en las organizaciones deportivas en su proceso de toma de decisiones. Al respecto, Husserl citado por

Fuster (2019), señala que el método fenomenológico es un paradigma que pretende explicar la naturaleza de las cosas, la esencia y la veracidad de los fenómenos.

En este orden de ideas, se considera práctico y oportuno este estudio ya que se realizará con la finalidad de ayudar a mejorar la gestión deportiva y con ella, el proceso gerencial a la hora de la toma de decisiones en aras de velar por el bienestar de la organización, de quienes estén en ella y del rango de acción que alcance la misma.

Por otra parte, bajo el enfoque metodológico; aporta información válida y certera que puede ser utilizada para nuevos estudios.

La Práctica Deportiva, Gerencia y Neurociencia

La buena práctica deportiva, con base en la correcta ejecución de las funciones administrativas, gerenciales y científicas en conjunción de una toma de decisiones basada en los preceptos neurocientíficos, puede suponer grandes y variados beneficios para las empresas como lo es la mejora del estado de salud y de la calidad de vida de los trabajadores, la reducción del ausentismo laboral, mejoras en el rendimiento y en la productividad, así como, en las relaciones de grupos para la satisfacción personal.

En tal sentido, Ariansen, citado por Andarcia y Márquez (2009), asevera que la gerencia es considerada como “ciencia, arte o técnica que enseña las más eficientes formas de conducir las organizaciones hacia metas previamente fijadas con un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana.” (p.19).

Los autores citados señalan, que la gerencia es de vital importancia en cualquier tipo de organización, es una planificación sistemática, organizada y conducida con miras hacia el futuro. A través del uso de determinados modelos gerenciales en conjunto con los nuevos postulados de las ciencias, es posible que se derive un óptimo nivel de desarrollo empresarial, así como el perfeccionamiento y fortalecimiento de cada uno de los procesos, convirtiéndose, de este modo, en un elemento clave en su desarrollo.

Al respecto, Arias (2018), señala que:

Cajal, poniendo de manifiesto su atención a la biología evolucionista, entendía este principio de economía como vinculado con la filogenia, e hizo uso del mismo, por ejemplo, en la elaboración de su ingeniosa explicación evolutiva del origen de la decusación de los tractos motores como adaptación destinada a aumentar la eficacia de la coordinación visomotriz. (p. 06).

En virtud de lo señalado por el autor, siendo Cajal uno de los pioneros de la neurociencia moderna, se establece de forma directa el papel de la herencia evolutiva y sus desencadenantes en la relación existente entre el cerebro y las acciones físicas desarrolladas por el ser humano.

En Latinoamérica, han proliferado múltiples estilos y modelos de gestión a disposición de los empresarios. Al respecto, Sosa (2012), establece que:

Las organizaciones han transitado por acontecimientos como el desarrollo tecnológico, la incertidumbre, la globalización, la complejidad, los problemas sociales y ecológicos, los cuales han originado nuevos desafíos y retos en su evolución y organización, lo que conlleva a repensar nuevos modos de ser, hacer y sentir empresarial. (p.14).

Como parte de estos nuevos retos y desafíos en la evolución de la organización, debe tomarse en cuenta el proceso de acción del hombre en dichas organizaciones desde un punto de vista neurofisiológico para la elección final entre varias alternativas que se le presentan al trabajador al realizar la toma de decisiones.

Al respecto, Canavesio citado por Lee Chumpe, (2018) señala que “La neurociencia tiene como propósito dar a comprender como interoperan las células nerviosas en el encéfalo para crear la conducta, y ver cómo influye el entorno” (p.29). De acuerdo con el autor, se puede establecer que la neurociencia ofrece una gran cantidad de herramientas y conocimientos que pueden ser utilizados por los gerentes para mejorar su desempeño y el de sus organizaciones.

En ese sentido, Castellanos (2021), señala que en la entrevista realizada por el canal RTVE, en respuesta a la pregunta: Nuestro corazón, nuestra respiración, nuestra postura, el ejercicio que hacemos... ¿todo eso influye en nuestra mente, en nuestro cerebro? señala que:

Lo que ahora se conoce es que es una dirección que va en dos sentidos, es ese cambio que se produce en la dinámica del corazón, de la respiración, del

intestino también manda información hacia arriba. Entonces al final es como una red por donde va fluyendo esa información y el cerebro es como si fuera el gran integrador de todo lo que sucede en nuestro cuerpo. El cerebro necesita escuchar lo que hacen los órganos. (s/n).

De acuerdo con estos nuevos paradigmas científicos en vinculación con la gerencia, se puede decir que pudiese producirse un repunte significativo en la práctica administrativa a la hora de decidir el rumbo o acciones de una organización, ya que la relación de estos ámbitos conformaría un elemento clave para enfrentar con mayores probabilidades de éxito el entorno en el que operan, modernizar sus procesos y comprometerse con todos los lineamientos emanados. Se considera un mecanismo importante de intervencionalidad entre los involucrados.

En el deporte, un gerente deportivo es concebido por Mendoza (2015), como una persona preparada para asumir con eficacia la gestión y administración de los servicios deportivos. Este profesional debe contar en su acervo no sólo con una sólida formación que favorezca el crecimiento de la rentabilidad deportiva, sino, además; con conocimientos y habilidades que les permita velar por la masificación de la actividad deportiva en sus diferentes esferas, su labor refiere no sólo el mantenimiento de la infraestructura deportiva y su correcto uso, también significa planificar, organizar controlar y dirigir todos los objetivos y proyectos establecidos, todo esto enmarcado en la elección de posibles alternativas que desencadenan la predilección por una sola opción.

Al respecto, la figura de un gerente deportivo se perfila como una persona con un amplio conocimiento en el área y de sí mismo bajo los criterios neurocientíficos, dedicada al ejercicio de su profesión con funciones inherentes al proceso gerencial en el deporte, cuyo horizonte es el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos y determinados en pro del bienestar de la organización y los trabajadores.

Cabe destacar que el mencionado proceso administrativo en conjunto con los preceptos exteroceptivos, propioceptivos e interoceptivos en el ámbito deportivo, son de suma importancia para alcanzar el éxito mediante la implementación de técnicas humanísticas y cognitivas que permitan la toma de decisiones en el cumplimiento de las metas en el fenómeno deportivo.

En la actualidad a escala global, la gerencia y la administración son guiadas por teorías y corrientes que colocan en el podio los valores empresariales y humanísticos de suma relevancia, sin embargo, pasan por alto los aspectos fundamentales de las respuestas sensoriales y de inteligencia emocional que ocurren constantemente en la persona y que, a nivel gerencial, desembocarán principalmente en la toma de decisiones a la hora de participar en cualquier proceso.

Esta situación coloca en manifiesto procesos gerenciales internos no desarrollados de manera óptima, debido a la ausencia de un aspecto fundamental a la hora de considerar que la persona se desarrolla y tiene participación en un ambiente externo (ya contemplado), en un ambiente interno (no contemplado) y un ambiente que los vincula a ambos (vagamente contemplado).

En ese sentido, se concibe y se percibe el ambiente externo mediante los cinco órganos sensoriales principales los cuales se ocupan de la exterocepción y hasta ahora conocidos como lo son: la vista, el tacto, el gusto, el olfato y la audición; el ambiente interno mediante la interocepción el cual se acuña a la conciencia que tiene el ser humano del estado propio de su cuerpo en relación con sus órganos viscerales; y por último, el ambiente externo e interno trabajando simultáneamente mediante el sentido de la propiocepción.

Al respecto, González (2019) señala que:

La interocepción, es la capacidad para sentir las señales fisiológicas del cuerpo (por ejemplo: los latidos del corazón, el hambre o la respiración). Las experiencias emocionales se han visto relacionadas con la interocepción, no solo a nivel neural, sino también en el incremento del desempeño de la habilidad en el reconocimiento de emociones en terceros. (p.06).

Soteras (2019), señala que la exterocepción como las “sensaciones que provienen de la superficie corporal o del entorno, percibido a través de los sentidos.” (p.2). Por su parte, Riemann, Lephart, citado por Alfonso et al. (2019) señalan que “la definición de propiocepción más clásica es la propuesta por Sherrington, la cual, la define como la percepción de la articulación y el movimiento del cuerpo, así como la posición del cuerpo, o segmentos del cuerpo, en el espacio.” (p.51). Por tal motivo y considerando todo lo anterior, en este artículo se describe los retos asumidos y se denota la

necesidad de generar una aproximación teórica a la influencia que tiene la neurociencia en la toma de decisiones de los gerentes deportivos.

Neuroliderazgo y Gerencia

Este artículo se encuentra fundamentado en la teoría Neuroliderazgo y Neuromanagement del Doctor Nestor Braidot, formulada en el año 2013, la cual postula una forma de liderar con los preceptos gerenciales tomando en cuenta cómo funciona el cerebro de los involucrados.

Al respecto, Braidot citado por Bonilla (2021), señala que

Tomamos la mayor parte de nuestras decisiones guiado por el sistema límbico, donde residen las emociones, luego las justificamos mediante la razón. De acuerdo con esta idea, muchas de las decisiones que queremos abordar de un modo racional analizando los elementos que intervienen y llegando a una solución objetiva, podrían haber sido tomadas de manera refleja, automática, sin que nos demos cuenta. (p. 12).

Por su parte, el autor antes mencionado también refiere que:

La realidad es que tomamos muchas decisiones guiadas por la intuición y sus «apoyos» emocionales, y que en muchas ocasiones creamos, interpretamos, y evaluamos la realidad de forma tendenciosa y utilizando atajos. Es por eso que toma relevancia conocer cómo, en nuestro carácter de seres emocionales que aprendimos a razonar, tomamos las decisiones como líderes en nuestra organización y que pasa por nuestro cerebro cuando las evaluamos, que tomamos en cuenta de forma consciente y que aspectos son puramente emocionales. (p. 12).

De igual forma, este estudio se encuentra enmarcado y sigue la línea de investigación de la neurocientífica e investigadora Nazareth Castellanos, quién postula en su libro La Neurociencia del Cuerpo una sinergia entre la ciencia y las humanidades, las cuales deben trabajar en conjunto para reconocer aspectos fundamentales como la memoria, la atención, el estado de ánimo o las emociones y su relación con la postura corporal y los gestos faciales, la microbiota intestinal y el estómago, así como el complejo patrón de latidos cardíacos y la manera como respiramos.

Estos preceptos vinculados a la gerencia colocan en manifiesto una nueva forma para gerenciar y tomar decisiones en conocimiento de todos los factores que intervienen en ella. Al respecto, Terán (2006) concluye, se puede señalar que en la actualidad existe consenso entre muchos autores, al señalar que el termino gerencia es un proceso que implica la coordinación de todos los recursos disponibles en una organización, nombrando entre ellos los recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros, los cuales a través de los procesos de planeación, organización, dirección y control se permite el logro de los objetivos previamente establecidos.

Según lo señalado, es importante resaltar tres aspectos claves como lo es la coordinación de recursos de la organización, la ejecución de las funciones administrativas y el establecimiento del propósito como tal del proceso gerencial.

De acuerdo con la investigación realizada por Alvarado (2011), se puede extraer que toda gerencia está comprometida con los siguientes aspectos:

- Debe tomar las decisiones importantes como un proceso sistemático.
- Tiene la autonomía y autogestión como formas de pensar.
- Hace énfasis en la visión y misión empresarial.
- Tiene iniciativas individuales y de grupo.
- Existe entornos de red y niveles de comunicación.
- Está orientada a la ayuda, la capacitación y la auto capacitación.
- Tiene elevados requisitos de desempeño.
- Información al alcance de todos. (p.03).

Según Terán (2006), la gerencia aplicada al mundo deportivo ha significado en los últimos años la posibilidad de modernizar y administrar eficazmente los recursos, planes y actividades que las instituciones desarrollan en su ámbito, de igual forma debe contar con una gerencia eficaz y eficiente pues de ella depende la distribución consciente y jerárquica de los recursos humanos.

Las organizaciones deportivas están en la búsqueda continua de estrategias que les permitan mantenerse en el tiempo y ser competitivas por tal motivo es importante de una persona preparada y capaz es imprescindible para lograr las metas propuestas en la planificación, las cuales llegaran a buen puerto a través del profesional de la gerencia.

Por su parte, Daft citado por Bonilla (2021), señala la toma de decisiones como “el proceso de identificar y resolver los problemas en la organización cuando se consideran cursos alternativos de acción y se selecciona e implanta una opción.” (p.11).

Con base en lo señalado por el autor, se puede denotar que la toma de decisiones es un proceso fundamental en las organizaciones. Día a día el ser humano por excelencia, primeramente, en el aspecto personal hasta en el laborar, se encuentra involucrado con un cúmulo de decisiones propias de sus vidas. Desde el momento es que se levanta, debe elegir dentro de un abanico de opciones, que desayunar, que ropa colocarse, como irse al trabajo, entre otras acciones.

Las decisiones evocan al pensamiento y al sentido de raciocinio de cada ser humano, con él se desprenden múltiples opciones que se eligen de forma voluntaria o intencionadas posterior de ese proceso analítico o de debate entre dos o más personas. El estado de arte de este campo es extenso e importante dentro del mundo gerencial, su efectividad determina el grado de éxito organizacional.

Bonilla (2021), plantea que existe la creencia de que las personas juzgan las situaciones de forma racional suponiendo que conocen la realidad, anticipan los impactos y toman una decisión tras evaluar las ventajas y desventajas de una situación.

Esta creencia señalada por el autor muestra la importancia que tiene conocer el estado presente en el que se encuentra el gerente en el momento donde se determinan las decisiones. El contexto, las emociones, el ambiente, entre otros factores, son aspectos fundamentales que deben ser estudiados, analizados y comprendidos al momento de interactuar con otros, de tomar decisiones y guiar un proceso gerencial.

A modo de reflexión final

La investigación realizada permitió resaltar las siguientes apreciaciones:

- La neurociencia desde el siglo XX, ha sido punta de lanza en el sentido humanista de las organizaciones, específicamente en materia de liderazgo, toma de decisiones, clima organizacional entre otros.

- La neurociencia aplicada al contexto organizacional aporta valiosos conocimientos que pueden ser utilizados para regular conductas y emociones vitales en el proceso de toma de decisiones.
- La neurociencia y la gerencia se relacionan de manera cada vez más estrecha, dando lugar a una nueva disciplina llamada neuromanagement. Esta disciplina se basa en la comprensión del funcionamiento del cerebro para mejorar la toma de decisiones, la motivación, el liderazgo y otros aspectos clave de la gestión empresarial.
- A través de las conexiones neurológicas se pueden potenciar las capacidades cerebrales y neuronales para que estas se adapten conforme a los cambios bruscos e impredecibles del entorno.

A modo de reflexión final, las organizaciones deportivas en conjunto con sus gerentes requieren de una visión holística donde se trabaje de forma conjunta entre todos los involucrados para tomas de decisiones más asertivas, mejorar la productividad a través de la motivación, el arraigo y el compromiso, crear entornos de trabajo que fomenten la creatividad y la innovación. Por último, tributar en la calidad de vida de todos los involucrados.

Referencias

- Alfonso, M., Rincón, N., Betancourt, P., Camargo, N., Rojas, E. y Sáenz C. (2019). Métodos de Evaluación de la Propiocepción en Deportistas. Revisión de la Literatura. Revista Digital Actividad Física y Deporte, 4(1). Recuperado de <https://revistas.udca.edu.co/index.php/rdafd/article/view/415>
- Alvarado, F. (2011). La Gerencia del Siglo XXI. Recuperado de https://www.academia.edu/7543494/LA_GERENCIA_DEL_SIGLO_XXI_FRANKLIN_ALVARADO_L_A_GERENCIA_DEL_SIGLO_XXI
- Andarcia, L. y Márquez, J. (2009). Gerencia estratégica financiera en las organizaciones. Trabajo de Curso Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública Universidad de Oriente. Recuperado de http://ri2.bib.udo.edu.ve:8080/jspui/bitstream/123456789/2655/2/TESIS_LAyJM.pdf
- Arias, A. (2018). Para una Reconsideración del Legado de Ramón y Cajal a las Neurociencias. Revista Asclepio, 70(1). Recuperado de <https://asclepio.revistas.csic.es/index.php/asclepio/article/view/770>
- Bonilla, C. (2021). El Neuromanagement y la Toma de Decisiones de los Líderes. Tesis de Maestría en gestión y Dirección de Recursos Humanos. Universidad de San Andrés. Recuperado de <https://repositorio.udes.a.edu.ar/jspui/handle/10908/18305>
- Castellano, N. (2021). Conoce tu cuerpo, conoce tu cerebro. Entrevista en Línea. Serie Aprendemos juntos. Un proyecto de educación para una vida mejor. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=aBe5UVvZjWY>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Propósitos y Representaciones, 7(1), 201-229. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>
- González, D. (2019). Interocepción y Reconocimiento de Emociones Faciales en Mujeres con Trastornos de la Conducta Alimentaria. Trabajo de grado para optar al título de Psicóloga.

- Universidad de los Andes. Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/d44e1aa3-a745-44eb-8e18-b87b3f36f438/content>
- Lee Chumpe, J. (2018). Neuromanagement: Enfoque interdisciplinar del pensamiento del Gerente funcional de una entidad pública. Tesis para optar al grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19207/Chumpe_AJBE.pdf
- Mendoza, W. (2015). El gestor deportivo y sus competencias. Espacio académico ciencias del deporte. Universidad Nacional Experimental del Yaracuy. Recuperado de <https://www.buenastareas.com/ensayos/El-Gestor-Deportivo-y-Sus-Competencias/79404613.html>
- Requejo, A. y Sánchez, O. (2019). Sistema de Toma de Decisiones en las Pymes Caso: Empresa la Casa del Tornillo de la Ciudad de Chiclayo. Tesis para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1780/1/TL_RequejoPaivaAnnie_SanchezPisfilOmar.pdf
- Sosa, O. (2012). Gerente edificador de organizaciones espiritualmente inteligentes en las empresas del nuevo milenio. Tesis Doctoral para optar al grado de Doctora en Gerencia Avanzada. Universidad Fermín Toro. Recuperado de <https://studylib.es/doc/8665704/gerente-edificador-de-organizaciones-espiritualmente-inte...>
- Soteras, N. (2019). Análisis de la Exterocepción en Función de la Fase Evolutiva en Demencias. VIII Congreso Nacional de Alzheimer. Huesca. Recuperado de <https://2019.congresonacionaldealzheimer.org/files/71/27/82/analisis-de-la-exterocepcion.pdf>
- Teran, Y. (2006). Competencias Gerenciales en el Logro de la Calidad Educativa en las Instituciones del Nivel Primario. Revista Científica, 2(3), 118-137. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5636/563660228007/html/>

PENSAMIENTO COMPLEJO Y EL REPENSAR SOCIOLÓGICO VENEZOLANO EN TIEMPOS DE CRISIS

Autor: José Luis Reyes Díaz¹
CE. chachofenix@gmail.com
Universidad Central de Venezuela

Resumen

Este artículo tiene como propósito considerar la realidad del Pensamiento Complejo y el Repensar Sociológico en Tiempo de Crisis de forma dinámica y de complementar la explicación con la comprensión y el tratamiento integral de los fenómenos sociales, desde presupuestos del Pensamiento Complejo nos permite dar algunos pasos hacia la recodificación de la comprensión de los paradigmas de base con los que desarrollamos nuestra formación y posterior ejercicio profesional, la aparente aventura del conocimiento donde discutíamos en las aulas permanentemente sobre la cientificidad de las ciencias sociales es superada por la emergencia de la visión de la complejidad social. El estudio es de tipo descriptivo, siendo el diseño documental, mediante el análisis reflexivo-crítico de la información bibliográfica revisada. El paradigma es interpretativo. El método utilizado es hermenéutico. El enfoque epistémico es el de la complejidad. Se concluye, que las sociedades complejas y en constante organización nos permite, en un primer momento, centrar nuestra atención en escenarios cambiantes donde grupos de seres humanos se vinculan en cadenas resolutivas alternantes a fin de superar las dificultades que les impone la multifactorialidad de la vida cotidiana, este hecho nos obliga a alejarnos de la efímera temporalidad de las soluciones estandarizadas y nos permite advertir que no existen soluciones lo suficientemente amplias para permanecer funcionales en periodos indefinidos, abriendo múltiples posibilidades de respuestas.

Palabras claves: pensamiento complejo, sociología, cambio social, política, interculturalidad.

COMPLEX THINKING AND VENEZUELAN SOCIOLOGICAL RETHINKING IN TIMES OF CRISIS

Abstract

This article aims to consider the reality of Complex Thinking and Sociological Rethinking in Time of Crisis in a dynamic way and to complement the explanation with the understanding and comprehensive treatment of social phenomena, from the assumptions of Complex Thinking it allows us to take some steps towards the recoding of the understanding of the basic paradigms with which we develop our training and subsequent professional practice, the apparent adventure of knowledge where we permanently discussed in the classrooms about the scientificity of the social sciences is overcome by the emergence of the vision of complexity social. The study is descriptive in nature, with a documentary design, through the reflective-critical analysis of the reviewed bibliographic information. The paradigm is interpretive. The method used is hermeneutical. The epistemic approach is that of complexity. It is concluded that complex societies in constant organization allow us, at first, to focus our attention on changing scenarios where groups of human beings are linked in alternating resolution chains in order

¹ Sociólogo. Estudiante del Doctorado de Ciencias Sociales

to overcome the difficulties imposed on them by the multifactorial nature of life. everyday life, this fact forces us to move away from the ephemeral temporality of standardized solutions and allows us to notice that there are no solutions broad enough to remain functional in indefinite periods, opening up multiple possibilities for responses.

Keywords: complex thinking, sociology, social change, politics, interculturality.

INTRODUCCIÓN

El cambio de paradigmas requiere una expansión no sólo de nuestras percepciones, sino también de nuestras aprehensiones, comprensiones; y en general, de modos de pensar diferente.

Mata V. N, Epistemología de la Complejidad, 2023.

El encuentro con la idea de pensamiento complejo nos permite dar algunos pasos hacia la recodificación de la comprensión de los paradigmas de base con los que desarrollamos nuestra formación y posterior ejercicio profesional, la aparente aventura del conocimiento donde discutíamos en las aulas permanentemente sobre la científicidad de las ciencias sociales es superada por la emergencia de la visión de la complejidad social.

La idea de sociedades complejas y en constante organización nos permite en un primer momento centrar nuestra atención en un contexto actual, volátil, hiperincierto, complejo, disruptivo, ambiguo, globalizado y competitivo. Luego, se espera que las relaciones sociales y la toma de decisiones; además de ser creativas, sean efectivas, dado el presente cambiante donde grupos de seres humanos, se vinculan en cadenas resolutivas alternantes a fin de superar las dificultades que les impone la multifactorialidad de la vida cotidiana. Por eso, este hecho nos obliga a alejarnos de la efímera temporalidad de las soluciones estandarizadas, sedentarias y nos permite advertir en nuestro ejercicio como científicos sociales que no existen soluciones lo suficientemente amplias para permanecer funcionales en periodos indefinidos de tiempo.

A nuestro modo de ver, las sociedades deben seguir siendo consideradas como mecanismos programados o como un organismo natural, sino como un sistema complejo, dinámico, adaptativo. De ahí, que en este artículo se examina el Repensar Sociológico Venezolano en Tiempos de Crisis Continuada, desde la perspectiva del

Pensamiento Complejo. Además, se describen las cadenas resolutivas alternantes, con base en la dialógica entre las principales contribuciones propias y extrañas. Asimismo, se muestra la alternancia de roles y la complejidad multicultural venezolana. Importa destacar la sociología necesaria en la complejidad política venezolana. Igualmente, la sociología necesaria en la complejidad multiétnica y pluricultural venezolana.

Finalmente, se presenta la reflexión final acerca del Repensar Sociológico venezolano en Tiempos de Crisis, con base en el Pensamiento Complejo, que supone entonces avanzar con pasos firmes hacia el desmontaje de los paradigmas simplificadores. También se muestra las referencias bibliográficas utilizadas en el desarrollo del texto.

CADENAS RESOLUTIVAS ALTERNANTES

Con el fin de acceder a los beneficios derivados de la pertenencia a un grupo, los seres humanos construimos vínculos temporales de interacción en los diferentes espacios donde desarrollamos nuestra vida cotidiana, estas asociaciones intermitentes de variada intensidad y frecuencia se rigen en gran medida por ciertas normas reglas y formas de comportamiento que en la mayoría de los casos solo son aplicables a círculos sociales definidos y estructurados pudiendo coincidir claro está, algunas de ellas con dos o más círculos.

Es así como actuamos con determinadas formas esperadas de conducta al asumir; verbigracia, nuestro rol dentro del círculo familiar, es ahí donde una membrana semipermeable nos aísla virtual y temporalmente en un sistema relacional específico y puntual que nos beneficia y protege, lo mismo ocurre en el resto de nuestros espacios sociales.

Esta alternancia de relaciones, es altamente compleja imponiendo al sujeto un permanente ejercicio de activación y desactivación de esquemas y patrones de comportamientos, haciendo de la vida humana un incesante juego de roles, de entradas y salidas de sistemas sociales, en otras palabras, nos preparamos permanentemente para asumir alternadamente distintos roles, en esta preparación, “existe un imprinting cultural que marca a los humanos, desde el nacimiento, con el sello de la cultura, familiar primero, escolar después, y que después sigue en la universidad o la profesión” (Morin, 1991, p.28).

Dialógica entre Propios y Extraños

Existe un marcado interés del ser humano por pertenecer a ciertos círculos sociales, haciendo que el sujeto en cuestión abandone en gran medida sus intereses individuales con el objeto de obtener beneficios derivados de la energía creadora del grupo, podemos advertir que esta necesidad de ser un *miembro reconocido* de un grupo determinado, marca las pautas del proceso socializador. Estos fenómenos de normalización constituyen en el pensamiento lineal “un conjunto de determinaciones que impone la “invarianza, la perpetuación, la reproducción de los esquemas dominantes, normativos, estereotipados, del conocimiento e impide a éste evolucionar en función de los hechos y de los datos” (Morin, 1985, p.45).

Sin embargo, ser *miembro* aceptado, supone manejar códigos relacionales reconocidos y validados por la interacción, supone la versatilidad comunicacional de poder interactuar e incidir en el resto de los miembros dejando un aporte sustancial o beneficio, pudiendo decir en términos generales que ser *miembro* tiene un costo importante en energía y tiempo que supone obtener a cambio un beneficio.

En términos puramente sociológicos existe un punto sustancial donde el *miembro* se convierte en una suerte de actor, sus espacios o círculos relacionales en escenarios y el resto de la membresía en alternancia dinámica en una especie de público, ejecutándose así, un acto social en el sentido propiamente expreso del término. El *extraño* por su parte, es un actor ajeno al escenario social en cuestión, puede hacer una breve puesta en escena como actor secundario pero su permanencia y estabilidad relacional son limitadas por tantos los beneficios derivados de la energía creadora del grupo también lo son.

El *extraño* puede ser sancionado con el rechazo o la fuerza defensiva del grupo, que defenderá su energía vital cerrándose y marcando los límites de su espacio. Un *miembro* al irrumpir con los intereses del grupo puede ser redefinido como *extraño* obligándolo posiblemente a modificar su accionar, si este persiste, puede ser expulsado o en algunos casos puede ser el promotor de la reorganización del sistema si su accionar es lógico y funcional a los intereses del grupo.

Podemos entender entonces la ruptura en la lógica disyuntiva *propios – extraños*, puesto que ambos conceptos se complementan, la categoría *extraño* le da límites y

características propias al *miembro*, quien dedicará tiempo y energía para obtener y mantener su estatus, en un accionar permanente de entrada y salida entre ambos actos. Ser *miembro supone entonces un constante riesgo de ser eventualmente reconocido como "extraño*, la única forma de mantenerse dentro del grupo es actuar con éxito frente al público que básicamente son los otros miembros quienes no dudarán en sancionar y expulsar de la obra ante una falla o incongruencia.

Alternancia de Roles y La Complejidad Multicultural en Venezuela

La reflexión sobre la alternancia de roles y la dialógica entre *propios y extraños*, obliga a la sociología venezolana a reflexionar en la realidad altamente compleja de las estructuras sociales multiculturales, pues, para los actores socializados desde múltiples vertientes culturales la alternancia de roles se complejiza aún más con la carga sociocultural ya que cada individuo interactúa dentro de sus grupos de interés en función a la cosmovisión y sesgos perceptivos que le son propios.

En este sentido, es evidente la carga restrictiva a la que son sometidos algunos individuos en algunos grupos sociales por sus diferencias étnicas, de género, culturales y en muchos casos raciales, propiciándose un esquema relacional sesgado por la visión de la otredad como *extraño cuestionable*, esta restricción es bidireccional, en ella emergen los sesgos perceptivos y prejuicios que limitan la interacción y la restringen al mínimo necesario, negando la posibilidad de intercambio, organización y garantía de funcionalidad sistémica en la totalidad de la sociedad.

Vemos entonces individuos en conflicto permanente intentando acceder a la membresía de grupos sociales, estos al ver vulnerados sus límites semipermeables se adaptan de manera difusa y en muchos casos bajo la presión legal a estas visiones *antagónicas y disyuntivas* a uno o más elementos asociativos, que constituyen la razón de ser de su integralidad.

Distinguimos por un lado la posibilidad de integración armónica o autoorganización entre las partes que componen el todo y por el otro la ruptura de los esquemas normativos, que dan sentido en gran medida a las organizaciones sociales. Para Morin, "el concepto de autoorganización es un concepto clave que implica la autoproducción, la autoperpetuación, la autorreproducción y la autorregeneración a través de obstáculos y de riesgos" (1996, p.97).

De este desequilibrio emerge la posibilidad adaptativa de la sociedad, y del aparente antagonismo se presentan oportunidades para la autoorganización social. Ninguna estructura social permanece para siempre, la propia fuerza que mantiene las relaciones sociales en equilibrio se agota dando paso al desorden inicial, que al ser asumido y resuelto por la misma sociedad es la precursora del cambio o de la muerte del sistema.

Es necesario entonces, que la sociología y en especial en nuestro país, se pliegue al estudio de las relaciones sociales, que emergen en este período de autoorganización social y que al asumir la complejidad reajusten su mirada en otra dirección distinta a las soluciones temporales y anacrónicas. Estamos en el momento crucial de la tensión entre partes dialógicas, en nuestra sociedad el hablar de *proprios y extraños*, es entender que los parámetros socioculturales que una vez dieron origen a esta aparente disyunción ya no funcionan, deben ser reorientados dando origen a una sociedad realmente pluricultural y multiétnica.

Vemos pues la necesidad de repensar las teorías y paradigmas sociológicos con los que abordamos nuestras realidades y así permitimos asumir como:

La sociología podría y debería, por lo tanto, reencontrar su objeto sistémico en el que se articularían, unos con otros, los conocimientos disjuntos y aislados en las subdisciplinas y en las otras ciencias sociales. La teoría trataría de concebir, no ya un sistema social abstracto, sino el carácter autoorganizador y autoprodutor de las sociedades (Morin, 1996, p.16).

En este punto podemos concluir que los sistemas sociales son circuitos complejos de permanentes validaciones y rechazos donde los seres humanos transitan siendo portadores y receptores de información que mantiene en acción la totalidad del sistema. Esta visión de interacción dinámica nos permite entender que los cambios sociales provienen también del seno de la sociedad, si fijamos la atención en la idea de imposición exógena perderemos de vista el proceso entrópico de la sociedad y por tanto nuestras interpretaciones serán sesgadas y cargadas de prejuicios y de hecho disfuncionales y atemporales. “En efecto, todo sistema físico, desde el momento en que realiza un trabajo o una transformación, queda sometido al segundo principio de la termodinámica, es decir, experimenta un incremento de su entropía” (Ibíd. (en adelante Ibíd.), p.96).

La Sociología necesaria en la Complejidad Política venezolana

Muchas son las discusiones que marcan el ritmo en el debate interno del mundo académico en las ciencias sociales en nuestro país, podemos resumir la lógica aparentemente disyuntiva entre las ciencias naturales o duras y las ciencias sociales o blandas, o por qué no, viajando a lo más interno de nuestra academia, el disputado lugar de honor entre los paradigmas cualitativo y cuantitativo con matices intermedios que agotan sus discursos en torno a paradigmas emergentes que no terminan de generar la integración necesaria para avanzar en la construcción de una visión propia y ajustada a nuestras realidades locales, hecho que a nuestro juicio nos permitiría avanzar al entender los cambios complejos que transita nuestra sociedad.

Como hemos ido advirtiendo a lo largo de este artículo el reto de la sociología emergente en nuestro país debe en primer lugar desprenderse de la visión simplificadora que centrada en la resolución de problemas y en la mera descripción de las causas y consecuencias de dichos problemas se desdibuja entre el ensayismo y el practicismo disonante y anacrónico.

Esta sociología casuística, simplificadora y resolutive nada tiene que aportar en este momento de reajuste social; por el contrario, se presenta como parte del problema al reproducir los esquemas que están disolviendo la observación de los cambios que deben en algún momento por encausamiento sistémico transitar al orden temporal creador de futuros nuevos cambios y reorganizaciones.

Estamos en un proceso social donde las *viejas estructuras se niegan a morir y las nuevas se niegan a nacer*, en este contexto la sociología necesaria debe trascender su estancamiento en la fijación sobre el periodo de reorganización y centrar su atención en el futuro. La idea de auto-eco-organización, postulada por Morin, “además, nos fuerza a romper con todo concepto que considere la vida o la sociedad como un objeto cerrado” (Ibíd. p.99).

Centrarse en el problema, en el desorden, en el caos es restringir la visión científica y negar que toda crisis es el resultado del agotamiento de un cúmulo de relaciones que requieren ser renovadas y superadas. En palabras de Morin: “la teoría sociológica, a menudo, ha considerado que la organización social es inseparable de un proceso energético, de trabajo y de transformación” (Ibíd. p.96).

Quienes gobiernan en la crisis o quienes se oponen a la gobernanza en periodos de crisis, corren el riesgo de sustentar la idea de que dicho estado de perpetuo reajuste social, les garantizaría una forma de poder y por supuesto ganancias, quienes se ven más allá de la crisis y se organizan en torno a su superación generan las condiciones desde sus espacios para avanzar y superar el caos.

La sociología de la crisis debe trascender entonces a la sociología de la complejidad, entendiendo a la crisis como un tránsito recurrente entre el orden y el desorden, asumiendo la recursividad de los procesos sociales como un hecho social entrópico, y así la tan evadida complejidad dará paso al pensamiento y la acción resiliente, estabilizador e integrador. Para Morin, "... la organización del sistema auto-eco-re-organizador supone, en profundidad, y de manera multiforme, la intervención del desorden". (Ibíd. p.101).

La dicotomía discursiva conduce a la polarización del pensamiento, dicha polarización cada vez más abierta va dejando en el centro a un número cada vez mayor de disidentes que se unen de alguna manera al grupo de los neutrales, formando una columna muchas veces inerte por la falta de interés o por desautorización moral de haber pertenecido alguna vez a los cada vez más distantes extremos, es ahí de donde el pensamiento complejo de la sociología necesaria debe nutrirse, rompiendo la visión simplificadora de la disyunción y el antagonismo y promover discursos dialógicos donde las parte menos radicalizadas encuentren convergencia.

La Sociología necesaria en la Complejidad multiétnica y pluricultural venezolana

Nuestro país ha madurado en el reconocimiento y autoreconocimiento de sus pueblos originarios, incorporando un capítulo entero en la Constitución Nacional a los Pueblos indígenas, existe una interacción permanente y esquemas de comunicación que promueven el acercamiento de los más de 40 pueblos que hacen vida en el territorio nacional. La disyunción entre *indios* y *no indios* debe abrir paso a la dialógica intercultural tan necesaria para la generación del desarrollo con identidad y la revitalización de nuestra identidad nacional. Hay mucho que aportar desde la sociología del pensamiento complejo en cuanto a la superación de la lógica disyuntiva que sigue marcando el endorracismo y la visión extractivista que predomina sobre los pueblos originarios.

Esta dicotomía entre *indio* y *no indios*, instaurada en el hacer y pensar de ambos grupos humanos restringe la interacción y se convierte en una forma de dominio de un grupo sobre el otro, por supuesto en esta relación asimétrica es el indígena quien es dominado generando la imposibilidad de acercamiento constructivo y el aniquilamiento progresivo de sus prácticas, usos y costumbres ancestrales. Lo paradójico del tema es que ambas partes convergemos en la necesidad de integración, puesto que una no sobrevive sin la otra, debemos estar conscientes de que no superaremos nuestra pobreza estructural hasta que no entendamos la multiculturalidad como agente integrador del todo social, cada parte suma al todo y el todo se constituye en torno a las dinámicas interactivas de las partes, no hay todo sin partes ni partes sin un todo que las integre y delimite en sus particularidades.

La idea errada de eliminar partes para controlar el todo fracasará siempre, pues en cada individuo vive la parte que se intenta eliminar, en cada venezolano hay parte de nuestra ancestralidad nativa y africana, eso nos hacer y pensar dentro de nuestros propios esquemas de vida. Negar este hecho social no es una forma viable de encarar la realidad pos crisis que tarde o temprano debe abrirse. La sociología integradora debe comprender la complejidad en la interacción de culturas con marcadas diferencia sobre la percepción de los elementos físicos y simbólicos que integran la realidad social, en los encuentros y desencuentros sociales hay energía dinámicas, virtuosa en cuanto a la superación del caos y las crisis, estos aspectos de la realidad humana generan los escenarios propios del avance hacia nuevos estadios de organización, el reto está en impedir que estos nuevos estadios sean tan oscuros como se avizoran.

La humanidad avanza a un ritmo vertiginoso hacia escenarios nada alentadores, el consumismo, la contaminación, la cúspide de la carrera armamentística, la disonancia entre las principales potencias mundiales y la negación misma de la crisis nos acerca sin duda a un desenlace fatal. Ante este hecho los territorios que aún pueden proveer recursos siguen estando en resguardo de los pueblos originarios y hacia allá se dirige la mirada inescrupulosa de las transnacionales operadoras del capitalismo.

A manera de reflexión para avanzar en la acción

Repensar la sociología supone entonces avanzar con pasos firmes hacia el desmontaje de los paradigmas simplificadores que sumen en el letargo de la inoperancia a quienes tienen la vital tarea de prevenir el colapso prolongado de

nuestra sociedad, no debemos permitir que los factores de poder hagan de la crisis un modo permanente de vida, es nuestra obligación generar las condiciones necesarias para que el cambio se consolide y desde allí actuar sociológicamente.

Ya tenemos claro que factores sociales tuvieron peso en la generación de las condiciones estructurales que marcan el ritmo de nuestra actualidad, también sabemos de sobra las consecuencias de una crisis sostenida que al parecer se planifica mantener indeterminadamente como forma de control social, lo que aún no sabemos es como abrir la represa del conocimiento e inundar a la sociedad de nuevos esquemas de relacionamiento y acción vinculante.

El científico social que piense a futuro debe tomar en cuenta factores con los que debemos lidiar por un buen tiempo pues serán la herencia de la crisis y en gran medida serán los principales desafíos a vencer:

- Brecha sociocultural y polarización de las ideas.
- Desprofesionalización.
- Superación del modo de vida recolector.
- Construcción del aparato productivo.
- Entre otros.

De la crisis aprendimos a desarrollar invaluable cualidades que permiten el enriquecimiento del capital social y simbólico, entre otros elementos debemos reconocer:

- La conciencia política necesaria para la conformación del patriotismo.
- El entramado de redes sociales en acción permanente.
- Visión vinculante y proactiva hacia la construcción colectiva.
- Liderazgos locales emergentes.
- Visión de conjunto.
- Necesidad de superación del burocratismo y la corrupción.
- Entre otros.

Somos un país poderoso en recursos, ideas y humanismo, contamos con un valioso contingente de hombres y mujeres consientes del momento histórico en el que vivimos, las oportunidades de avance están en nuestras manos y la negación al retorno a viejos esquemas de poder nos permitirá superar la crisis actual. Sin

embargo, aún no cuajan las ideas de avance y el acomodo en la crisis parece beneficiar a sectores oscuros asociados a los factores de poder.

Es importante entender la complejidad, la multifactorialidad de las causas y consecuencias de este tránsito caótico que es parte de nuestro reordenamiento social y esta conducido hacia estadios superiores, pensar en el cambio y trabajar por él es el comienzo, la sociología venezolana debe detener su tozudo interés en describir y esbozar soluciones, hay escenarios identificados en los que debemos ir trabajando y adelantando el camino. Debe preocuparnos la salud, la seguridad, la educación del futuro, la distancia temporal entre este y el hoy dependerá de que trabajemos juntos de manera articulada en estos factores.

Recomendaciones para superar la crisis

1. Superar la crisis supone definirla como parte importante de nuestro desarrollo como sociedad no como una trágica situación sin solución.
2. Mirar solo la crisis nos mostrará imágenes borrosas de la realidad, el enfoque justo está en visualizar su superación.
3. Los movimientos sociales son la consolidación de la efectividad con la que la sociedad se orienta para dar respuestas a las exigencias endógenas y exógenas.
4. La sociología necesaria es aquella que orienta la superación del acomodo planificado en la crisis.
5. El reconocimiento de la otredad y la confianza en su particularidad y diferencia es una muestra de la apertura social hacia la inclusión.
6. La superación del pensamiento disyuntivo y simplificador permite avanzar en la prospectiva resolutive.
7. Algunos factores oscuros asociados al poder internos y externos ven en la crisis una manera de obtener beneficios, por tanto, si esta es controlable será una buena forma de mantener dicho poder.
8. La crisis al ser controlable indica que ya fue superada.

Referencias bibliográficas

- Mata, N. (2023). *Epistemología de la Complejidad en las Ciencias Sociales*. Apuntes de clases del doctorado de Ciencias Sociales de la Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Morin. E. (1985). "Sociologie de la sociologie", *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. LXXVIII. Madrid, España: Ed. Cátedra.
- Morin. E. (1991). *El Método IV: Las ideas*. Madrid, España: Ed. Cátedra.
- Morin. E. (1996). *Sociología*. Madrid, España: Ed. Tecnos.

PRODUCTIVIDAD INCLUSIVA, FUNDAMENTO EMERGENTE EN LA GESTIÓN AGROALIMENTARIA

Autora: Zully Grismery Manaure Chirino¹
CE. zullymanaureunefa14@gmail.com
Universidad Nacional Experimental
Politécnica de la Fuerza Armada
Nacional (UNEFA)
Núcleo Falcón

Resumen

El propósito del artículo es describir la productividad inclusiva como fundamento emergente en la gestión agroalimentaria. Las percepciones de la problemática implican que la productividad inclusiva y la alimentación del pueblo están estrechamente relacionadas y son aspectos fundamentales para el desarrollo sostenible de una sociedad. Las referencias teóricas consideran los aportes de Llach (2020) de la productividad inclusiva y de la gestión agroalimentaria de Marín (2021), Poetz, Haas & Balzarova (2013) y Lewandowski (2018). Desde la óptica metodológica de la investigación es de tipo documental, con diseño bibliográfico, paradigma cualitativo y método análisis de contenido, generando un estado del arte para complementar la información del trabajo doctoral en virtud de las categorías de entrada. Desde los elementos relevantes de la discusión, es la promoción de siembra ecológicamente sustentable en beneficio de las familias y la comunidad bajo la premisa de la igualdad como un medio de fortalecer las comunidades al hacer uso de sus potencialidades agrarias. Se concluye que la productividad inclusiva como fundamento emergente en la gestión agroalimentaria, abarca ciertos elementos importantes desde el contexto geográfico y temporal actual, dando prioridad a las economías locales y otorgándole poder al agricultor, campesinos, comunidades y familias a través de la agricultura, la pesca artesanal, el pastoreo tradicional bajo un equilibrio con lo medioambiental, social y económica.

Palabras claves: productividad inclusiva, emergente, gestión agroalimentaria.

INCLUSIVE PRODUCTIVITY, EMERGING FOUNDATION IN AGRI-FOOD MANAGEMENT

Abstract

The purpose of the article is to describe inclusive productivity as an emerging foundation in agri-food management. Perceptions of the problem imply that inclusive productivity and people's nutrition are closely related and are fundamental aspects for the sustainable development of a society. The theoretical references consider the contributions of Llach (2020) on inclusive productivity and agri-food management by Marín (2021), Poetz, Haas & Balzarova (2013) and Lewandowski (2018). From the methodological perspective of the research, it is documentary type, with bibliographic design, qualitative paradigm and content analysis method, generating a state of the art to complement the information of the doctoral work by virtue of the input categories. From the relevant elements of the discussion, it is the promotion of ecologically sustainable planting for the benefit of families and the community under

¹ Abogado, UBV. Maestría en Ciencias Penales y Criminológicas, Universidad de Yacambu.

the premise of equality as a means of strengthening communities by making use of their agricultural potential. It is concluded that inclusive productivity as an emerging foundation in agri-food management encompasses certain important elements from the current geographical and temporal context, giving priority to local economies and granting power to the farmer, peasants, communities and families through agriculture, artisanal fishing, traditional grazing under a balance with the environmental, social and economic.

Keywords: inclusive, emerging productivity, agri-food management.

INTRODUCCIÓN

“Cambiemos el sistema, no el clima”

Hugo Chávez, Cumbre de Copenhague, COP 15, 2009.

La humanidad actualmente atraviesa una realidad que ha hecho tambalear a los grandes imperios, ha estremecido los hegemónicos centros de poder, haciendo pedazos las planificaciones soportadas en criterios capitalistas; todo esto obedece a políticas de dominación que de manera abrupta se han querido imponer sobre la naturaleza; negando la posibilidad a otra manera de ver el mundo.

Venezuela transita uno de esos momentos excepcionales en la historia contemporánea en materia de acoso imperial, en el esquema moderno de golpes blandos conocidos como *Solf power*, vale decir, desestabilización por medios no convencionales, cuyos procedimientos se han implementado desde el momento que el presidente comandante Hugo Rafael Chávez Frías llega a la Presidencia en diciembre de 1998. Esos mecanismos se activaron a partir de la puesta en práctica del proceso constituyente que da a luz un nuevo contrato social denominado Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Desde este ángulo, es que conceptuamos la imperiosa necesidad de responderle al tema de la producción de alimentos. Esto implica combinar los sueños con la realidad. En consecuencia, el punto de partida es conectar la producción con la innovación para generar el ordenamiento tecnológico. En otras palabras, integrar lo que existe con tecnologías de mayores rendimientos imbricado con un aprendizaje heredado en función de un mejoramiento de los indicadores en áreas sensibles del consumo consustanciado con nuestra especificidad de suelo articulada con los saberes ancestrales.

La finalidad del ensayo es describir la productividad inclusiva como un fundamento emergente en la gestión agroalimentaria, desde la óptica metodológica de la investigación es de tipo documental, con diseño bibliográfico, generando un estado del arte para complementar la información del trabajo doctoral en virtud de las categorías de entrada.

En función de ello, retomamos este hilo conductor teórico desde el ideario zamorano tiene plena vigencia en el actual desafío que transita la Venezuela Bolivariana, razón por la cual volvemos a sus ideas y pensamiento para amarrarnos a él y emprender el trabajo hacía la consolidación de una propuesta innovadora y pertinente, que represente para el Gobierno una política de Estado y sea asumida por el pueblo, como una bandera de lucha para lograr la soberanía, mediante el trabajo y producir los alimentos que requerimos consumir.

El desarrollo estructural de estas líneas implica, una introducción, seguido de la revisión de las categorías de entrada: productividad inclusiva, gestión agroalimentaria y productividad inclusiva, fundamento emergente en la gestión agroalimentaria; todo ello para la discusión y generación de conclusiones desde la perspectiva de la productividad inclusiva.

Productividad inclusiva

A nivel mundial, está emergiendo un consenso en cuanto a la necesidad de nuevas estrategias de desarrollo agrícola para asegurar una producción estable de alimentos y que sea acorde con la calidad ambiental. Entre otros, los objetivos que se persiguen son: la seguridad alimentaria, erradicar la pobreza y conservar y proteger el ambiente y los recursos naturales. Aunque la agricultura es una actividad basada en recursos renovables y algunos no renovables (petróleo), al implicar la artificialización de los ecosistemas, esta se asocia al agotamiento de algunos recursos. La reducción de la fertilidad del suelo, la erosión, la contaminación de aguas, la pérdida de recursos genéticos, son manifestaciones claras de las externalidades de la agricultura. Además de implicar costos ambientales, estas externalidades, también implican costos económicos. En la medida que la degradación es más aguda, los costos de conservación son mayores. Entonces uno de los desafíos importantes es el de analizar estos costos ambientales como parte del análisis económico que se realiza rutinariamente en actividades agrícolas.

Para Godoy (2021) en su obra: Resiliencia Socio Ecológica en Ecosistemas Agroalimentarios señala:

Uno de los focos centrales en la cotidianidad humana, como lo es la agricultura. En sus diez mil años de historia, la agricultura ha sido una actividad colectiva y comunitaria, con una importancia vital en la existencia de los pueblos; solo muy recientemente la agricultura ha pasado a ser una actividad técnica, bajo la responsabilidad de actores muy específicos de la sociedad, que determinan el qué, cuánto, cómo, por qué y cuándo de la alimentación de la población, y con ello ha maniatado a la salud, la territorialidad, la identidad de buena parte de la población global, reconfigurando a la agricultura como un problema de producción, claramente de producción de alimentos. Esta reducción conceptual ha favorecido el abordaje de los temas de las agriculturas, en especial, a determinados sectores (pero con certeza en los que devenga más poder), desde la simpleza de baja o alta producción, priorizando al cuánto, por encima de cualquier otra consideración (p.18).

De allí entonces que hablamos de definir a la productividad inclusiva, la cual entre ciertos objetivos comunes a la mayoría de las definiciones, se tiene: a) producción estable y eficiente de recursos productivos, b) seguridad y autosuficiencia alimentaria, c) uso de prácticas agroecológicas o tradicionales de manejo, d) preservación de la cultura local y de la pequeña propiedad, e) asistencia de los más pobres a través de un proceso de autogestión, f) un alto nivel de participación de la comunidad en decidir la dirección de su propio desarrollo agrícola, g) conservación y regeneración de los recursos naturales.

La productividad inclusiva tiene dos núcleos centrales: la productividad por persona ocupada u hora trabajada (enfoque económico), o por habitante (enfoque también sociodemográfico); y segundo la inclusión, lo cual se vincula con el nivel y la calidad del empleo, la evolución de la indigencia y de la pobreza, la distribución del ingreso, el acceso a la salud y a la educación y a vivienda y hábitat adecuados. La conceptualización de la productividad inclusiva viene dada por los grandes desafíos que plantean las realidades actuales de la Argentina y de América Latina, el agravado de la situación con la pandemia de la COVID. (Llach, 2020).

Es importante acordar estrategias que nos permitan lograr mayor productividad y más y mejor inclusión en términos razonables. Este es el núcleo de la productividad inclusiva. Pensar en productividad inclusiva significa verla como la mejor manera de crecer con el progreso de la sociedad. La productividad sin inclusión es política y socialmente inaceptable. Además, la inclusión sin ganancias de productividad no es

sostenible. La productividad inclusiva es posible, y la clave está en estos tres pilares: generación de empleo formal, como eje central en la lucha contra la pobreza y la desigualdad, e invertir en capital humano y físico. Para Llach (op.cit.), hay que resolver la relación entre industria, campo y salarios con una productividad inclusiva.

Una productividad compatible con la inclusión y no con la exclusión. Y eso requiere una enorme cantidad de trabajo, tanto a nivel público como privado. Los elementos clave son la innovación y la inversión, que deben alinearse estratégicamente con el diálogo social.

Un concepto importante desde la productividad inclusiva, es el de innovación, la cual implica la aplicación de los conocimientos novedosos en la producción y organización, cuando se amerita de cambios para ser útil y buscar beneficios desde la producción se amerita de la apropiación social de tecnologías, conocimientos, prácticas e ideas que contribuyan a ello (Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, 2014).

Desde el contexto agroalimentario, la innovación permite superar los desafíos existentes actuales y contribuir a la productividad. Además de permitir a los pequeños productores y agricultores familiares vincular su producción con el procesamiento, empaquetado y comercialización, teniendo mejores oportunidades y mayores ingresos. Asimismo, contribuye con una agricultura sustentable, revierte el cambio climático donde la agricultura tiene un rol importante, se enfrenta la pobreza y desigualdad. La innovación es un medio de superación a través de una agricultura familiar más eficiente y productiva.

Gestión agroalimentaria

La disciplina científica que enfoca el estudio de la agricultura desde una perspectiva ecológica se denomina «agroecología» y se define como un marco teórico cuyo fin es analizar los procesos agrícolas de manera más amplia. El enfoque agroecológico considera a los ecosistemas agrícolas como las unidades fundamentales de estudio; y en estos sistemas, los ciclos minerales, las transformaciones de la energía, los procesos biológicos y las relaciones socioeconómicas son investigados y analizados como un todo. De este modo, a la investigación agroecológica le interesa no sólo la maximización de la producción de un componente particular, sino la optimización del

agroecosistema total. Esto tiende a reenfoque el énfasis en la investigación agrícola más allá de las consideraciones disciplinarias hacia interacciones complejas entre personas, cultivos, suelo, animales, etcétera.

Por tanto, surge un nuevo modelo de gestión agroalimentaria desde la productividad inclusiva, fundamentado en la gobernanza, desde las políticas y procesos basada en la interrelación equilibrada del Estado, la producción privada y el mercado para lograr un desarrollo económico, social e institucional estable que impulsan a la empresa hacia su emprendimiento medular, la cual consiste en aportar la mayor suma de bienes alimenticios posibles a la sociedad venezolana, en consecuencia, su objetivo estratégico es producir para vencer, evitando conflictos indeseados. Para ello se requiere equilibrar las necesidades de nuestra diversidad productiva que incluye a los pequeños y medianos productores, asociaciones, grandes corporaciones agrícolas y todos los entes del Estado vinculados al desarrollo productivo del país.

La gestión agroalimentaria es una responsabilidad desde el ser de la persona que le permite administrar, ubicar, reflexionar y valorar el equilibrio ecológico que le dará a su vida desde la agricultura, además es un proceso de desarrollo de una actitud proactiva de pertenencia a una comunidad y de reconocimiento de las obligaciones que, como ciudadanos, se tiene respecto a sociedad de la que formamos parte, esto nos permite mantenernos activos y ser responsables desde la alimentación como bien y derecho común de los ciudadanos (Marín, 2021).

Se hace necesario generar un sistema de Gobernanza aplicado al nuevo modelo de gestión que garantice un conjunto de principios, herramientas y procesos innovadores altamente estratégicos, con el fin de obtener más horizontalidad y equilibrio, una administración efectiva y emprendedora y una relación óptima de todas las partes vinculadas al sistema agro productivo nacional, para de esta manera ofrecer mayor eficiencia y eficacia a todas las organizaciones de producción nacional en sus diferentes escalas.

La producción de los alimentos del pueblo debe asumirse como una razón prioritaria de Estado, dado el carácter geoestratégico que representan los alimentos para la estabilidad socio – política y económica del país y la consolidación de un nuevo instrumento de servicio productivo en favor del pueblo, más aún cuando estamos confrontando al enemigo más grande como lo es el imperio, el cual no cesa su asedio en contra de nuestra patria Venezuela.

Ahora bien, en la búsqueda permanente en generar las condiciones para alcanzar la soberanía alimentaria partiendo de la democracia participativa y protagónica asumida desde el pueblo, con el acompañamiento permanente del Estado, una gestión agroalimentaria con base en asumir la productividad inclusiva nacionalmente para afirmar la soberanía, teniendo el objetivo fundamental de coordinación entre los órganos y entes del Estado, las empresas y demás formas asociativas del sector público y privado, a los fines de garantizarle al país el derecho a la seguridad y soberanía agroalimentaria, a través de la producción nacional de alimentos, con asistencia técnica, insumos y financiamiento, para lograr la mayor eficiencia posible en la construcción de la independencia nacional sustentada en el consumo de los alimentos que generamos.

Planteándose la visión, de consolidar el desarrollo agrario interno, en sinergia con los entes públicos del poder popular desde la planificación, lo cual significa: seguimiento y control del sector agrícola, como requisito para garantizar la inclusión social. Ello pasa por direccionar un crecimiento sostenible apoyándose sin vacilación en la organización y financiamiento de los campesinos, pequeños y medianos productores urbanos y rurales, como estrategia que nos conduzca a la profundización y consolidación de la seguridad y soberanía alimentaria.

En este sentido, el ciudadano en su accionar cotidiano cambia las condiciones del medio natural para adecuarlas a sus exigencias y provoca cambios en el medio físico para satisfacer las necesidades, donde lamentablemente al asumir una posición poco ética, tienen consecuencias negativas (Persic, Jankovic & Krivacic, 2017). De allí que, la nueva versión de la gestión alimentaria, no solo es productora, es trascender los beneficios de la agroalimentación, donde se deben adaptar las condiciones socioeconómicas, comprender la responsabilidad social, asumir el compañerismo ciudadano, el aprovechamiento correcto de los recursos naturales, asumir una estrategia resiliente para garantizar la subsistencia, retomar las tradiciones ancestrales.

Productividad inclusiva, fundamento emergente en la gestión agroalimentaria

La filosofía de gestión agroalimentaria desde la productividad inclusiva, consiste en la conexión directa y permanente con los productores, para atender las alertas

tempranamente, utilizando una metodología que asume la atención directa o personalizada, las redes sociales, y los medios de comunicación, impulsando un espacio de relación directa con los productores y productoras.

La agricultura y la industria alimentaria es uno de los pilares de la Agenda 2030, ya que uno de los principales objetivos para un mundo más sostenible y justo es luchar contra el hambre y la pobreza, además de aspectos importantes como la seguridad alimentaria, la mejora de la nutrición y la agricultura sostenible. El poder transformador de la industria agroalimentaria impacta en las tres dimensiones del desarrollo sostenible que persigue la Agenda 2030: económica, social y ambiental.

Cuando miramos al futuro, la productividad inclusiva es parte de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, pues la transformación que requiere el mundo así lo declara, los cuales son necesarios para superar los desafíos actuales, aceptación de los principios de la sostenibilidad. La FAO habla de sistemas de alimentación y agricultura más sostenibles, esta idea se fundamenta en los principios claves donde se parte del equilibrio socioeconómica y ambiental, ellos son: el aumento de la productividad, el empleo y el valor añadido en los sistemas de alimentación, la protección e impulso de los recursos naturales, el mejoramiento de los medios de subsistencia, fomento del crecimiento económico sostenible, potenciar la resiliencia de las personas, de las comunidades y de los ecosistemas, adaptación de la gobernanza a los nuevos retos, el diseño y elaboración de políticas y estrategias para una nueva visión para la alimentación y la agricultura sostenibles de la sostenibilidad (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2018).

Abordar los desafíos que se presentan en el contexto de la agricultura familiar desde un enfoque de derechos humanos fortalecerá el desarrollo de la gestión agroalimentaria y asegurará e implementará políticas públicas que atiendan a tan importantes sectores sociales, económicos y ambientales, también significa un deber. En la construcción de una agenda sostenible, pero existe una clara necesidad de abordar y centrarse en los problemas subyacentes relacionados con la tenencia de la tierra y el acceso a la tierra, y las políticas para garantizar y proteger el derecho a la alimentación y una vida digna.

Desde la sostenibilidad medioambiental, podemos vincular la productividad inclusiva a la ecología circular, la cual es una manera de reducir el impacto negativo en el medio ambiente, asumiendo una estrategia no lineal y dando repuestas a las necesidades

de transformación ambiental para garantizar espacios sustentables. Haciendo la referencia entre ambos términos, cabe entender que se amerita de nuevas formas de ayudar al ambiente, de socorrer al ser humano desde una práctica ambiental y ecológica que le permita alimentarse, y comercializar sus producciones desde el elemento endógeno (Kowszyk y Maher, 2011).

La gestión agroalimentaria debe dar aportes positivos a la sociedad a través de cultivar en espacios menos favorecidos, apoyar al pequeño y mediano comercio, orientar la responsabilidad social hacia la salud, retomar el conocimiento de las propiedades y beneficios de los alimentos y plantas medicinales, visualizar una ingesta saludable, equilibrada y autosustentable, contribuir con los alimentos ecológicos, entre otros (Poetz, et al., 2013).

Por lo tanto, Lewandowski (2018), resalta que:

Es necesario promover una transición hacia una economía más sostenible, para lo cual se requieren desarrollos innovadores en los sectores primarios para incrementar la productividad agrícola, forestal y acuícola sin amenazar la capacidad de carga del planeta ni su biodiversidad. (p. 164).

La gestión agroalimentaria está tomando auge desde lo emergente por la conciencia y el control de las personas con visión ecológica y social en una participación directa y horizontal, son activistas que deben dar respuesta al sistema masivo de consumo buscando alternativas viables y efectivas sin alterar el ecosistema, de allí que la participación responsable es un eje primordial de la agroalimentación. La cultura ecológica ancestral es un elemento importante, del cual surge la recuperación desde el ambiente con la agroalimentación, vemos como las familias y las comunidades se organizan para cultivar y construir huertos, una forma de participación ecológica, sustentable y endógena.

Por su parte, “para lograr un máximo beneficio, deben articularse todos los sectores de la bioeconomía, pues todos son interdependientes, para, de esta manera, alcanzar la seguridad alimentaria, una mejor nutrición y salud pública” (Lokko, et al., 2018, p.40), en si para “se trata de complementar los objetivos estratégicos con la búsqueda del beneficio social a través de los valores éticos, es decir, competir en responsabilidad” (Porter & Kramer, 2006, p.79).

El retorno a la conexión hacia lo ecológico desde la gestión agroalimentaria minimiza el impacto a través de la responsabilidad social y apertura una puerta a la soberanía alimentaria, buscamos una conciencia agro-social donde buscamos aprender y evolucionar para el fomento de una agricultura hacia un modelo de consumo más responsable. Hay que dar valor a lo que producimos en nuestra huerto familiar o comunitario, pues minimiza costos a personas como productoras, consumidoras y trabajadoras de la siembra, y aplicando criterios éticos en beneficio del colectivo (Marín, 2021).

Ante esto, al cual tomamos como referencia vinculante, por la descripción que hace de un nuevo paradigma emergente, el sistémico, señalando que los sistemas de los seres vivos se encuentran estructurados en distintos niveles (físico, químico, biológico, psicológico y sociocultural) y en sistemas no-lineales, bajo la visión más amplia, holista y ecológica, es decir, en relación con todo lo existente e interdependiente, pues *todo influye sobre todo*; pero esto no nos lo pueden ofrecer las concepciones reduccionistas del mundo ni las diferentes disciplinas aisladamente, pues necesitamos una nueva visión de la realidad, un nuevo *paradigma*, es decir, una transformación fundamental de nuestro modo de pensar, de nuestro modo de percibir y de nuestro modo de valorar (Martínez, 2009).

A modo de conclusión

A manera de conclusión, la productividad inclusiva como fundamento emergente en la gestión agroalimentaria, abarca ciertos elementos importantes desde el contexto geográfico y temporal actual, dando prioridad a las economías locales dándole poder al agricultor, campesinos, comunidades, familias a través de la agricultura, la pesca artesanal, el pastoreo tradicional bajo un equilibrio con lo medioambiental, social y económica. Se debe promover la siembra ecológicamente sustentable en beneficio de las familias y la comunidad bajo la premisa de la igualdad como un medio de fortalecer las comunidades al hacer uso de sus potencialidades agrarias.

Es emergente porque implica una iniciativa social para el desarrollo sostenible, garantizar la seguridad alimentaria y nutricional de la comunidad, con una visión común de abastecer de alimentos, donde todos podemos contribuir a esta idea. Se busca un sistema alimentario resiliente, integro e integrado, sostenible e inclusivo evitando las carencias alimentarias y la malnutrición.

La relación entre familiares y vecinos con lazos fraternos, de valores solidarios y cooperativos, un vínculo entre las personas de forma armónica y corresponsable hacia una sociedad igualitaria, inclusiva y tolerante buscando la mejora colectiva, aprender e innovar en beneficio de un colectivo, es sin duda un elemento esencial para la gestión agroalimentaria. Esta gestión fomenta el compañerismo e implica el trabajo colectivo. Pues trabajar en equipo, facilita aprender de manera cooperativa dejando a un lado los individualismos. Ser un buen compañero involucra ser solidario con las personas de tu alrededor y mostrar una conducta prosocial hacia ellos en beneficio del colectivo, esto es parte de la premisa agroalimentaria.

Desde el contexto venezolano, el sector agroalimentario es inevitablemente fundamental para la recuperación del país, ya que representa una gran parte de la economía en su conjunto, el consumo de la población y las oportunidades recreativas inmediatas. Para que el sector agroalimentario recupere un pie en la economía venezolana, debe fomentar la sustentabilidad y trabajar con ingenieros, académicos y otros productores para hacer esfuerzos productivos.

La agricultura familiar y comunitaria desde la productividad inclusiva viene dada por ser una alternativa para la recomposición social de los pueblos, es necesario priorizar la preservación y conservación de los recursos naturales y la promoción de prácticas ambientalmente sanas, justas socialmente y viables económicamente para conseguir el bienestar de las comunidades. La inclusión de todos desde la gestión agroalimentaria fomentada en el cultivo permite fortalecer los lazos de cohesión social, además de desarrollar acciones de conservación de nuestra biodiversidad y mantener la sostenibilidad de los recursos naturales, para las generaciones futuras, debemos asumir nuestro compromiso con la vida.

Con esta actitud de inclusión desde la producción revalorizamos los saberes y prácticas ancestrales agroecológicas, basadas en el respeto por la madre tierra, la vida, el cosmos y las divinidades, todo en integralidad con la producción de alimentos sanos, recuperación y conservación de las semillas criollas, revalidación de nuestra historia, conservación del medio ambiente; permitiendo así el intercambio socio cultural a través de los encuentros de semillas, ferias y mercados locales, donde por medio de una relación de confianza del valor de la palabra, entre el consumidor y productor, promoviendo la participación de todos en beneficios comunes.

Para consolidar la productividad inclusiva como fundamento emergente en la gestión agroalimentaria, se debe estratégicamente: producir y comercializar localmente, para acercar la producción al sistema de comercialización-consumo por la población, como parte de los Comités Locales de Abastecimiento y Producción; la integración de diferentes tipos de producción agropecuaria en los sistemas de producción para lograr el equilibrio nutricional; incorporar cultivos para maximizar el uso de la tierra; integrar la ganadería en los sistemas de producción agrícola para proporcionar nutrición animal y reciclaje de nutrientes; priorizar el uso de insumos biológicos como estrategia de autogestión local; integrar las energías renovables para transformar la matriz energética que requiere la importación de combustibles fósiles; utilizar las especies y variedades más adaptadas y manejar el calendario de siembra de manera adecuada de acuerdo con el comportamiento climático; integración de todo tipo de sistemas de producción en nuevas ideas desde el fundamento emergente.

Existe una necesidad urgente de promover nuevos sistemas alimentarios regionales para garantizar la producción de alimentos abundantes, saludables y asequibles para las poblaciones urbanas en crecimiento. La transición a la agricultura con un enfoque de sostenibilidad requiere una gestión integrada, alimentada por la investigación, la experiencia y la validación contextual. Esto es para ofrecer programas y proyectos sólidos que garanticen la eficiencia y la longevidad cuando se implementen ampliamente.

Referencias

- Godoy, Y. (2021). *Resiliencia socioecológica en ecosistemas agroalimentarios*. Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Caracas, Venezuela: Ediciones Oncti.
- Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. (2014). *Plan de mediano plazo 2014-2018: agricultura, oportunidad de desarrollo en las Américas*. (Serie Documentos Oficiales n.º 94). Recuperado de <https://repositorio.iica.int/handle/11324/2970>
- Kowszyk, Y. y Maher, R. (2011). *Estudios de caso sobre modelos de Economía Circular e integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en estrategias empresariales en la UE y ALC*. Fundación EU-LAC. Recuperado de https://eulacfoundation.org/es/system/files/economia_circular_ods.pdf
- Lewandowski, I. (Editor). (2018). *Bioeconomy - Shaping the Transition to a Sustainable, Biobased Economy*. Springer International Publishing. 164 p. Doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-68152-8>
- Llach, J. (2020). *El Desafío de la productividad inclusiva*. Ediciones de la Universidad Austral. Recuperado de https://www.iae.edu.ar/wp-content/uploads/2021/06/JJL_El_desafio_de_la_productividad_inclusiva_AAEP_2020.pdf
- Lokko, Y., Heijde, M., Schebesta, K., Scholtès, P., Van Montagu, M., Giacca, M. (2018). *Biotechnology and the bioeconomy - Towards inclusive and sustainable industrial development*. New Biotechnology. 40: 5-10. Recuperado de <https://kclpure.kcl.ac.uk/portal/en/publications/biotechnology-and-the-bioeconomytowards-inclusive-and-sustainable>

- Marín, C. (2021). *Gestión agroalimentaria urbana. Impacto, responsabilidad social y compañerismo ciudadano*. Revista de Ciencia y Tecnología. Recuperado de <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/handle/654321/5768>
- Martínez, M. (2009). *Nuevos paradigmas de la investigación*. Caracas. Venezuela: Editorial Alfa.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2018). *Transformar la alimentación y la agricultura para alcanzar los ODS*. Recuperado de <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/65e7524f-9f38-4e3c-b98c-e25a45737800/content>
- Persic, M., Jankovic, S. & Krivacic, D. (2017). Sustainability Accounting: Upgrading Corporate Social Responsibility. Recuperado de https://ideas.repec.org/h/spr/cschrp/978-3-319-39089-5_15.html
- Poetz, K., Haas, R. & Balzarova, M. (2013). CSR schemes in agribusiness: opening the black box. *British Food Journal*, 115(1), 47-74. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/00070701311289876>.
- Porter, M. & Kramer, M. (2006). Strategy and society. The Link between competitive advantage and corporate social responsibility. Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/sd.2007.05623ead.006/full/html>

PROGRAMA GERENCIAL BASADO EN LAS ORGANIZACIONES QUE APRENDEN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Nelson Gerardo Silvestre Guzmán ¹
CE. nelsonsilvestreg@gmail.com
Universidad Nacional Experimental Politécnica
de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA)
Núcleo Miranda, Extensión Ocumare del Tuy

Resumen

El artículo propone un programa gerencial, resultado de una investigación concebida para servir de instrumento, generador de cambio en el desempeño laboral, siguiendo las cinco disciplinas de las organizaciones que aprenden, dirigido al departamento académico integrado por los coordinadores de carrera de la UNEFA, Extensión Ocumare del Tuy, para fortalecer el equipo y permitir que los aportes de cada uno de sus miembros sean valorados y contribuyan, al logro de los objetivos organizacionales. El estudio se enmarca en la línea de investigación UNEFA Estado, Gerencia y Sociedad sustentándose epistemológicamente en las teorías de los aprendizajes organizacionales de Argyris & Schön y de la motivación de Herzberg. En cuanto a la metodología, es del tipo de investigación descriptiva, con un diseño de campo, bajo la modalidad de proyecto factible, tomando la totalidad de la población conformada por doce (12) coordinadores de carrera, en cuanto a la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento un cuestionario, bajo la escala de Likert. La confiabilidad se calculó por el coeficiente Alpha de Cronbach. Los datos fueron procesados en cuadros de frecuencia, porcentaje y gráficos circulares. Se concluye, que los coordinadores tienen una noción acerca de las organizaciones que aprenden pero no la suficiente como para aplicar este enfoque en la universidad y cumplen las funciones sin promover la satisfacción laboral. Se recomendó implantar como modelo gerencial las organizaciones que aprenden, como una nueva forma de gerencia donde todos se sientan identificados plenamente con la institución.

Palabras claves: Organizaciones que Aprenden, Aprendizaje Organizacional, desempeño laboral, Satisfacción Laboral y Modelo Gerencial.

MANAGEMENT PROGRAM BASED ON LEARNING ORGANIZATIONS TO STRENGTHENING WORK PERFORMANCE

Abstract

The article proposes a management program, the result of a research designed to serve as an instrument, generator of change in work performance, following the five disciplines of learning organizations, aimed at the academic department made up of the career coordinators of UNEFA,

¹ MSc. en Educación Superior. Docente Universitario UNEFA, Núcleo Miranda, Extensión Ocumare del Tuy.

Extension Ocumare del Tuy, to strengthen the team and allow the contributions of each of its members to be valued and contribute to the achievement of organizational objectives. The study is part of the UNEFA State, Management and Society line of research, epistemologically supported by the theories of organizational learning by Argyris and Schön and motivation by Herzberg. As for the methodology, it is of the type of descriptive research, with a field design, under the modality of a feasible project, taking the entire population made up of twelve (12) career coordinators, in terms of the data collection technique. It was the survey and as an instrument a questionnaire, using the Likert scale. Reliability was calculated by Cronbach's Alpha coefficient. The data were processed into frequency tables, percentages and pie charts. It is concluded that coordinators have a notion about learning organizations but not enough to apply this approach at the university and fulfill their functions without promoting job satisfaction. It was recommended to implement learning organizations as a management model, as a new form of management where everyone feels fully identified with the institution.

Keywords: Learning Organizations, Organizational Learning, job performance, Job Satisfaction and Management Model.

INTRODUCCIÓN

Es indiscutible que el ser humano es social por naturaleza, tendiente a organizarse y cooperar encontrando en los grupos e instituciones una importante parte de su existencia, de allí que, gran parte de la vida se desarrolla en el lugar de trabajo, resultando estos centros sociales de gran importancia para la vida cotidiana, es por ello que deben contar con ambientes agradables que faciliten el aprendizaje, el trabajo y el desarrollo de mecanismos que permitan, aprender a adaptarse rápidamente, asimilar ideas nuevas y transformarlas para su propio beneficio. Las cinco disciplinas de las organizaciones que aprenden representan este ideal como lo expresa Furguerle, Pacheco y Bastidas (2018):

En la actualidad, según Senge (1990), en las organizaciones inteligentes convergen cinco nuevos criterios (pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida y aprendizaje en equipo), que por separado cada cual proporciona un fascículo crucial para la construcción de organizaciones con auténtica capacidad de aprendizaje, pero que integradas en un cuerpo teórico coherente como la quinta disciplina (como pensamiento sistémico) y en el entendido que el todo supera la suma de las partes, asegura el máximo aprovechamiento del entusiasmo y la capacidad de aprendizaje. (p.3).

En este sentido, según lo expresado con anterioridad, fundamentaron la investigación de un programa gerencial basado en las organizaciones que aprenden para el fortalecimiento del desempeño laboral, la cual se apoyó en una de sus variables en las organizaciones que aprenden, un modelo gerencial que surge en los años 1990 pero que mantiene su vigencia, siendo punto de referencia en lo relacionado con el

aprendizaje organizacional. Por lo tanto, basado en esta premisa suministro un aporte atendiendo a la necesidad que tienen las instituciones de adecuar su modelo gerencial de acuerdo a las cambiantes realidades del entorno.

En cambio, el desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; bajo esta premisa cobra relevancia la definición de Chiavenato (2020), “el desempeño laboral, como la estrategia personal que escoge el individuo para alcanzar los objetivos”. (p.260). En efecto, el autor afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. También, agrega que el desempeño individual se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El aspecto principal del sistema reside en este punto, el desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos.

En tal sentido, las universidades deben hacer esfuerzos para lograr la estabilidad del personal, administrativo y docente, evitando una rotación frecuente, de manera que no se pierda el aprendizaje y experiencia laboral acumulada por el trabajador en el tiempo de permanencia en la institución. De allí la relevancia de esta investigación en aportar lo preceptos de las organizaciones que aprenden donde ven, en la capacitación del personal como elemento para obtener eficiencia en las funciones del cargo.

Así mismo, Chiavenato, op. cit., menciona que para:

Analizar a una organización cada órgano se debe descomponer en los puestos que lo constituyen. Esta visión tradicional, lineal y cartesiana pierde terreno ante una visión sistémica y contingente, que más bien procura integrar y juntar que separar y fragmentar las tareas y las actividades. (p.202).

En este orden de ideas, para que una estructura organizacional pueda consolidarse y adaptarse al entorno cambiante, debe contar con un personal altamente motivado, este factor produce repercusiones positivas en el desempeño laboral y económico de las instituciones. Evidentemente, el estudio de las organizaciones que aprenden y el desempeño laboral, constituyen aspectos importantes a desarrollarse de manera constante, dentro de una institución universitaria ya que los mismos influyen sobre la dinámica de los alumnos, autoridades, compañeros de trabajo y comunidad en general.

Sin embargo, ante la expansión impulsada por el Presidente Hugo Chávez de democratizar el acceso a la Educación Universitaria la UNEFA paso a tener presencia a nivel nacional, como una de las universidades con mayor número de estudiantes de Venezuela y Latinoamérica, en la actualidad la mayor parte de la población estudiantil, personal administrativo y obrero son civiles, por lo que se hace evidente la necesidad de combinar nuevos modelos gerenciales que garanticen la adaptación a esta nueva realidad de atención masiva, asumiendo nuevos paradigmas.

Es por ello, la importancia de este tipo de investigaciones, al permitir brindar un medio para mejorar el desempeño laboral del departamento académico, así como lograr una comunicación asertiva, mejor clima de trabajo donde tenga cabida el aporte de ideas basándose en las características de las organizaciones que aprenden.

Así mismo, tiene relevancia el hecho de brindar al personal de coordinadores del departamento académico, la información necesaria para identificar los elementos de las organizaciones que aprenden y su incidencia en el desempeño laboral, permitiendo reconocer las debilidades y buscar alternativas para mejorarlas e incrementar y reforzar los aspectos favorables que vienen desempeñando.

En consecuencia, el objetivo general propuesto es Proponer un programa gerencial orientado en las organizaciones que aprenden para el fortalecimiento del desempeño laboral de los coordinadores de pregrado del departamento académico de la UNEFA, Extensión Ocumare del Tuy, Estado Bolivariano de Miranda. En este orden, se derivaron los siguientes objetivos específicos: - Diagnosticar la información sobre las organizaciones que aprenden que tienen los coordinadores de pregrado del departamento académico de la UNEFA, Extensión Ocumare del Tuy. - Describir el desempeño laboral de los coordinadores de pregrado del departamento académico de la UNEFA, Extensión Ocumare del Tuy. - Diseñar un programa gerencial orientado en las organizaciones que aprenden para el fortalecimiento del desempeño laboral de los coordinadores de pregrado del departamento académico de la UNEFA, Extensión Ocumare del Tuy, Estado Bolivariano de Miranda.

Por lo tanto, la investigación busca crear conciencia sobre la importancia de las organizaciones que aprenden, para mantener un personal altamente motivado dentro de la Institución, con la finalidad de cumplir las metas organizacionales e individuales de sus miembros, así como también, dar respuesta a la problemática existente en el departamento de académico de la extensión de la UNEFA en Ocumare del Tuy;

brindando una propuesta con un programa gerencial destinado a mejorar el desempeño laboral actual basado en las organizaciones que aprenden.

En consecuencia, la investigación pretende beneficiar de forma directa, al personal del departamento académico y especialmente a los coordinadores de carrera al manejar la gerencia, vista desde la perspectiva de las instituciones inteligentes podrán tener un mejor clima organizacional, mayor consenso en las tomas de decisiones y sentirse identificados con la universidad; haciendo las labores con mayor agrado, lo cual aumenta la satisfacción repercutiendo positivamente en el desempeño laboral mientras que en forma indirecta beneficia a los docentes al ser estos los subordinados de los coordinadores a quienes se les dirigen las estrategias gerenciales y los estudiantes que se favorecen al poder recibir una mejor atención de las problemáticas que los afecten por los coordinadores de carrera.

Referencias Teóricas y Perspectivas Metodológicas

Por otra parte, en cuanto al marco teórico que rigen la investigación, la propuesta está enmarcada en la línea de investigación UNEFA Estado, Gerencia y Sociedad (Esgeso). Mientras los enfoques utilizados están destinados a utilizar modelos gerenciales modernos y más siendo una institución Universitaria de vanguardia donde el conocimiento, la creatividad, y el debate de ideas, son las bases y fundamentos de una casa de estudios universitarios.

Ante esta realidad, la propuesta se basó para la primera variable sobre las Organizaciones que Aprenden en los aportes del autor Peter Senge, quien es el director del centro para el Aprendizaje Organizacional del Instituto Tecnológico de Massachusetts. Presenta en su libro la Quinta Disciplina, que trata sobre cómo las empresas, pueden liberarse de las incapacidades que amenazan su productividad y alcanzar el éxito mediante el modelo gerencial de las organizaciones que aprenden para lograr un objetivo que puede ser táctico o estratégico.

En este orden de ideas, son vista como comunidades vivas, que utilizan la inteligencia para la obtención del aprendizaje de sus integrantes y están siempre dispuestas a los cambios en su estructura rediseñándose constantemente a sí mismas. Por ello, ponen en funcionamiento nuevas habilidades, pues se plantean desafíos que sólo pueden

ser superados mediante la adquisición del conocimiento de sus integrantes, en este orden de ideas Senge (1990) las define como:

Aquellas que tiene la habilidad de crear, adquirir y transferir conocimiento y modificar conductas con base a ese aprendizaje. Estas organizaciones pertenecer a un nuevo tipo de sistemas, que entienden que los continuos mejoramientos requieren de un compromiso de aprendizaje, una organización inteligente, es aquella que aprende a aprender. (p.356).

En este sentido, para el investigador una organización que aprende es aquella, que ha desarrollado la habilidad de adaptarse, de innovar continuamente, buscando constantemente nuevas ideas y métodos. Ante esta realidad, se infiere que, esta visión brinde una solución a la problemática existente en el departamento académico de la UNEFA Extensión Ocumare del Tuy al buscar la mejora a través del aprendizaje de los resultados y procesos que adelantan los coordinadores de carrera.

Mientras que en cuanto la segunda variable, se refiere el desempeño laboral, soportada con un conocidísimo autor siendo sus principales aportes se enfocan a la recopilación de teorías administrativas, mismas que son examinadas y estudiadas en más de 30 libros e infinidad de artículos publicados dedicados a esta Ciencia Social.

Por consiguiente, el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. Chiavenato (2020), expone que el desempeño es “la eficacia en las funciones que realiza el personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, dependiendo de su comportamiento y también de los resultados” (p.236). Según se ha citado, este enfoque no solo se orienta al logro de resultados, es decir, a la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad. También, toma en cuenta la satisfacción laboral como mecanismo de motivación para realizar las funciones del cargo.

Dentro de este marco desde el punto de vista epistemológico, las teorías que sustentan la investigación están la Teoría del Desarrollo Organizacional de Chris Argyris y Donald Schön (1978), una de las primeras teorías sobre aprendizaje organizacional y antecedente a los enfoques actuales sobre las organizaciones que

aprenden. Estos autores, consideran el aprendizaje organizativo como una reestructuración de la teoría de la acción organizativa o la forma de realizar los diversos procesos.

Por otra parte, la teoría bifactorial de Frederick Herzberg permite efectuar el análisis de los factores motivadores laboralmente que influyen en el desempeño de los trabajadores. Al respecto, Chiavenato (2019) expresa: “La teoría de los dos factores (Herzberg) se basa en el ambiente externo y en el trabajo del individuo”. (p. 22). En consecuencia, esta teoría permite explicar el comportamiento de las personas en el trabajo.

En tal sentido, las teorías expuestas, son las bases de origen de las variables de la propuesta, dirigida a resaltar la importancia que tiene para las organizaciones, adoptar modelos gerenciales orientados al aprendizaje, así como para los miembros de una organización contar con una mayor libertad, para la ejecución de sus labores con ambientes de trabajo adecuados y mecanismos de ascenso o de contratación fija dependiendo del desempeño, así como también mayor participación en la toma decisiones con una estructura organizacional más plana y un liderazgo más democrático.

En cambio, con relación al marco metodológico utilizado el tipo de investigación del trabajo fue descriptiva, al buscar establecer el comportamiento de los coordinadores de pregrado en función al desempeño laboral y como las organizaciones que aprenden puede llegar a ser coadyuvante para fortalecerlo. Mientras que el diseño fue de campo, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados. En virtud de la naturaleza del problema tratado, donde los datos primarios se obtuvieron directamente al ser recogidos de los coordinadores de carrera de pregrado del departamento académico de la UNEFA, Extensión Ocumare del Tuy.

Por su parte, el modelo de la investigación adoptado fue el proyecto factible al tener como objetivo general, la propuesta de un programa gerencial basado en las organizaciones que aprenden para fortalecer el desempeño laboral de los coordinadores de pregrado, con la finalidad de dar respuesta a la problemática planteada en el departamento de académico.

Por su parte, la población estuvo conformada por doce (12) coordinadores, discriminados de la siguiente manera: seis (6) de las carreras del turno diurno y

seis (6) de las carreras del turno nocturno de ingeniería, enfermería, mecánica dental, contaduría, administración de desastres y administración de gestión municipal, del departamento académico de la UNEFA, Extensión Ocumare del Tuy. Sobre la base de las consideraciones anteriores, la población fue de carácter finito al ser identificable todos los sujetos que la componen. Por lo tanto, para muestra se tomó la totalidad de la población.

En cuanto a la técnica, la investigación empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario auto administrado contentivo de veintisiete afirmaciones con un formato basado en la escala tipo Likert utilizado para recolectar la información. Con el propósito de determinar la validez del instrumento, se sometió a la evaluación de un panel de expertos, antes de la aplicación quienes hicieron los aportes necesarios a la investigación y verificaron la construcción y el contenido del instrumento, para tal efecto, fue revisado el cuestionario por el siguiente panel de expertos: (1) MSc. en Educación Superior; (1) MSc. en Metodología y (1) MSc. Gestión Educativa.

Por lo tanto, la confiabilidad del instrumento se determinó a través de una prueba piloto, conformada por Coordinadores de la Extensión UNEFA Santa Teresa del Tuy que no formaban parte de la muestra, pero que poseían características similares a la misma. En este sentido, fue elegido como método estadístico para medir la confiabilidad el Alpha de Cronbach que de acuerdo con Hernández y Mendoza, (2018) “requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno”. (p. 354). En este sentido, se obtuvo en los resultados, para la variable Organizaciones que Aprenden un coeficiente de 0,990 y para desempeño laboral de 0,963; en ambos casos indican un alto grado de confiabilidad del instrumento.

Resultados y Discusión

Para Análisis y procesamiento de los datos la investigación recurrió a la estadística descriptiva, donde los datos que se obtuvieron de la aplicación del cuestionario, se organizaron presentándolos en cuadros resumen e individualmente por ítems en cuadros y gráficos distributivos de frecuencias e índices porcentuales de las respuestas, contrastando los resultados con las teorías que fundamentan el estudio. Asimismo, se analizaron en forma general cada una de las variables.

En este sentido, entre las respuestas más pertinentes sobre las variables en estudio fueron las siguientes:

En relación al aprendizaje organización contenido en el ítem 3 referente: Variable: Organizaciones que Aprenden, Dimensión: Dominio personal e Indicador: Aprendizaje organizacional. Arrojando los siguientes resultados:

Tabla 1

Propicia el aprendizaje organizacional en el equipo de trabajo.

Critérios	F(x)	F(i)
Suficiente	4	33%
Poca	2	17%
Muy Poca	4	33%
Casi Ninguna	2	17%
Ninguna	0	0%
Total	12	100%

Las respuestas se obtuvieron mediante una encuesta aplicada a los coordinadores de carrera con un cuestionario de veintisiete ítems, con escala tipo de Likert.

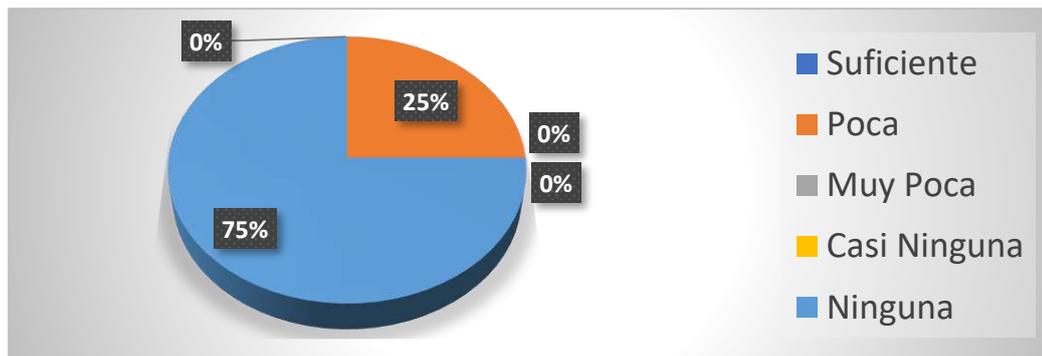


Gráfico 1. corresponde al Ítems 3. Propicia el aprendizaje organizacional en el equipo de trabajo. Arroja los siguientes resultados: el treinta y tres por ciento (33%) de los coordinadores tiene Suficiente información, Poca un diecisiete por ciento (17%), Muy Poca el treinta y tres por ciento (33%) mientras que un diecisiete por ciento (17%) tiene casi ningún conocimiento del mismo.

En resumen, el total de los consultados (100%), evidenció desconocer cómo fomentar el aprendizaje organizacional, con la finalidad de transformar la organización y lograr hacer frente a las problemáticas que se presenten. En este sentido, Ulloa y Mena (2016), expresan “las (OA) Organizaciones que aprenden se basan en el desarrollo de las personas y en su capacidad de desaprender y de volver a aprender, de adaptarse y de explorar, de estar atento y de integrar los cambios del entorno.”. (p.1). En relación a esto, se debe superar el rendimiento individual por la eficacia colectiva, mejorando con capacitación a los coordinadores, los métodos utilizados para dar respuesta a las actividades que realizan y a la vez incrementar factores motivacionales que optimicen su desempeño.

En cambio, el ítems N° 15 referente a la: Variable: Desempeño Laboral, Dimensión: Eficacia personal e Indicador: Capacitación. Se detalla a continuación:

Tabla 2

Recibe capacitación relacionada con el cargo que desempeña.

Criterios	F(x)	F(i)
Suficiente	0	0%
Poca	3	25%
Muy Poca	0	0%
Casi Ninguna	0	0%
Ninguna	9	75%
Total	12	100%

Las respuestas se obtuvieron mediante una encuesta aplicada a los coordinadores de carrera con un cuestionario de veintisiete ítems, con escala tipo de Likert.

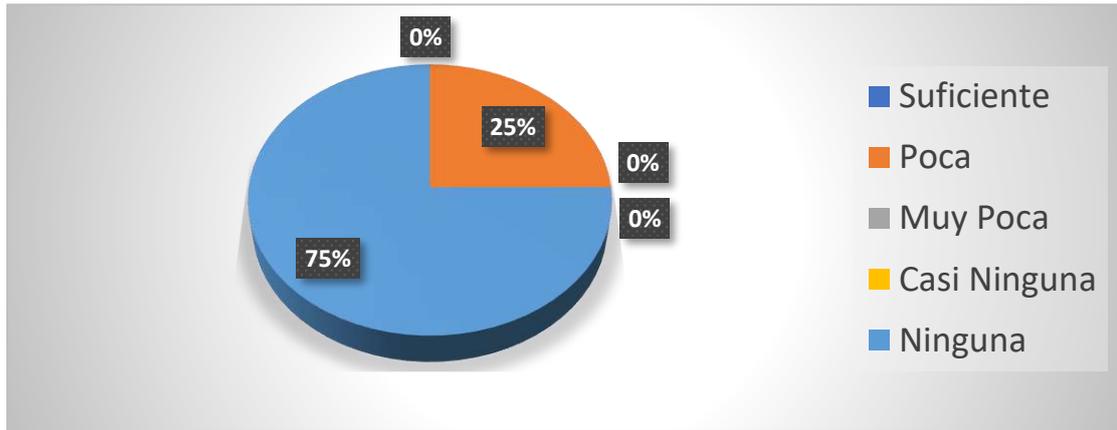


Gráfico 2. Refleja los resultados del Ítems 15. Recibe capacitación relacionada con el cargo que desempeña. Como se puede observar un veinticinco por ciento (25%) reciben casi siempre capacitación mientras que el setenta y cinco (75%) de los coordinadores nunca reciben capacitación.

Por los resultados obtenidos, se deduce que la mayoría percibe que no existe una política de capacitación para desarrollar eficientemente el cargo. Al respecto, Chiavenato (2020), define: “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p.386). En tal sentido, la UNEFA debe propiciar la capacitación, preparación del personal y su constante crecimiento tanto intelectual como personal, permitiendo a los coordinadores la identificación con las necesidades y metas que la organización desea lograr.

En virtud, de los resultados obtenidos surge la necesidad de elaborar una propuesta concebida como un conjunto de acciones, previamente planeadas dirigidas a alcanzar un objetivo valiéndose de un criterio gerencial que fomente la eficiencia en las actividades a ejecutar. Para alcanzarlo del programa gerencial basado en las organizaciones que aprenden tiene el propósito de fortalecer el desempeño laboral de los coordinadores de pregrado brindando las orientaciones, bajo la visión de las cinco disciplinas conformadas por: el dominio personal, los modelos mentales, la visión compartida, el aprendizaje en equipo y finalmente, el pensamiento sistémico el cual, encierra todas las disciplinas descritas

Por lo tanto, el programa gerencial está basado en principios filosóficos, al tomar en cuenta la importancia de la labor que desarrollan los coordinadores de carrera y su

incidencia en la calidad de la educación que brinda la universidad, al tener la responsabilidad de proporcionar el recurso humano docente necesario para impartir las diferentes asignaturas.

En este orden de ideas, busca enfatizar la relación que existe entre los coordinadores de carrera y los docentes, mejorando su convivencia laboral y brindándoles la posibilidad de intercambiar aprendizajes en beneficio de la institución.

En este sentido, también es relevante al brindar una nueva forma de gerencia donde todos se sientan tomados en cuenta e identificados plenamente con la institución. En consecuencia, las organizaciones que aprenden permitirán integrar y desarrollar al máximo el potencial de los coordinadores y su influencia sobre los docentes

A modo de conclusión

A partir de lo desarrollado en la investigación, surgieron los elementos para dar respuesta a los objetivos planteados. Se concluye que los coordinadores de carrera manejan una noción general acerca de las organizaciones que aprenden, pero sin poseer suficiente información para aplicar este enfoque en la universidad. Además, cumplen las funciones sin promover la satisfacción laboral de los mismos.

De acuerdo con las conclusiones expuestas y en concordancia con los objetivos de la investigación, se considera pertinente formular las siguientes recomendaciones:

- Resulta importante evaluar la apertura a nuevas estructuras organizativas que permitan el desarrollo de enfoques como el de las organizaciones que aprenden.
- Se recomienda mejorar los recursos tecnológicos para facilitar el proceso de comunicación, así como fomentar el acercamiento de las autoridades a los niveles más bajos de la organización.
- Se sugiere la revisión y mejoramiento de las políticas salariales y la implantación de programas de capacitación para mejorar el aprendizaje individual del personal que trabaja en la universidad.
- Finalmente, se sugiere la Implementación de la Propuesta del Programa Gerencial Basado en las Organizaciones que Aprenden para el Fortalecimiento del Desempeño Laboral de Los Trabajadores de la Universidad.

Referencias

- Argyris, C. & Schön, S. (1978). *Organizational Learning: a Theory in Action Perspective*. Sn. Francisco, California: Addison-Wesley.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10^{ma}. ed.) México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. (5ta. ed.) México: McGraw-Hill.
- Furguerle, J., Pacheco, J. y Bastidas, G. (2018). *Apreciaciones sobre la quinta disciplina en la construcción de organizaciones educativas inteligentes*. Revista Actualidades Investigativas en Educación, 18(3). Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/34442>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill interamericana.
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Ulloa, D. y Mena, I. (2016). *La escuela como una organización que aprende*. Ficha VALORAS, P. Universidad Católica de Chile. Recuperado de <http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/equipo/FormacionDeComunidad/Fichas/La-Escuela-como-una-Organizacin-que-aprende-2018.pdf>

EFICACIA PROBATORIA DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO EN EL PROCESO JUDICIAL VENEZOLANO

Autora: Geralys Gámez Reyes ¹
CE. geralysgamez10@gmail.com
Universidad Nacional Experimental Politécnica
de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA)
Núcleo Caracas

Resumen

El artículo tiene por objeto de estudio el documento electrónico y su eficacia probatoria, considerando la progresiva influencia de las tecnologías de la comunicación y la información (TIC) en las formas de exteriorización de la voluntad, lo que ha llevado a la generalización del uso de prueba libre, la cual no estandariza reglas específicas para su promoción, evacuación y valoración. Por ello, se plantea como propósito general desarrollar un criterio jurídico sobre la eficacia del documento electrónico en sus distintas variantes de acuerdo con la técnica de promoción y contradicción empleada para la demostración de la verosimilitud de los hechos alegados en el proceso judicial venezolano, y como propósitos específicos definir el documento electrónico, explorar sus reglas probatorias, y proponer estrategias de promoción considerando su valoración judicial. Se trata de un estudio teórico argumentativo con diseño bibliográfico y alcance descriptivo, que adopta el enfoque cualitativo para el análisis lógico-deductivo de datos recolectados mediante la técnica del examen de instrumentos jurídicos, sustentada en la línea de investigación Educación, Desarrollo, Innovación y Tecnología. Se concluye que la eficacia del documento electrónico, depende de la pericia en su promoción y las probanzas auxiliares empleadas para demostrar su verosimilitud. La recomendación principal es hacer énfasis en la relevancia del código QR y el uso de la experticia informática a través de profesionales adscritos a organismos del Estado cuando el documento electrónico carezca de firma electrónica certificada, en aras de evitar que se torne antieconómico el proceso judicial.

Palabras claves: Mensaje de datos, documento electrónico, firma electrónica certificada.

PROBATORIAL EFFECTIVENESS OF THE ELECTRONIC DOCUMENT IN THE VENEZUELAN JUDICIAL PROCESS

Abstract

The article aims to study the electronic document and its evidentiary effectiveness, considering the progressive influence of communication and information technologies (ICT) on the forms of externalization of will, which has led to the generalization of the use of free test, which does not standardize specific rules for its promotion, evacuation and evaluation. Therefore, the general purpose is to develop a legal criterion on the effectiveness of the electronic document in its different variants in

¹ Abogada egresada de la Universidad Central de Venezuela. Maestrante en Ciencias Jurídicas de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana.

accordance with the promotion and contradiction technique used to demonstrate the plausibility of the facts alleged in the Venezuelan judicial process, and as specific purposes define the electronic document, explore its evidentiary rules, and propose promotional strategies considering its judicial assessment. This is an argumentative theoretical study with a bibliographic design and descriptive scope, which adopts the qualitative approach for the logical-deductive analysis of data collected through the technique of examining legal instruments, supported by the line of research Education, Development, Innovation and Technology. It is concluded that the effectiveness of the electronic document depends on the expertise in its promotion and the auxiliary evidence used to demonstrate its verisimilitude. The main recommendation is to emphasize the relevance of the QR code and the use of computer expertise through professionals assigned to State agencies when the electronic document lacks a certified electronic signature, in order to prevent the judicial process from becoming uneconomical.

Keywords: Learning Organizations, Organizational Learning, job performance, Job Satisfaction and Management Model.

INTRODUCCIÓN

El avance de la incorporación de las tecnologías de la comunicación y la información (TIC) ha permeado progresivamente la mayoría de los sectores de la sociedad y, por ende, ha llevado a la implementación de mecanismos procesales para hacer frente a los desafíos que surgen de las nuevas formas de manifestación que devienen de la digitalización y la globalización. Por ello, el objeto de estudio es el documento electrónico y su eficacia probatoria, por ser una de las formas más comunes de exteriorización de la voluntad en la actualidad (aunado a los videos, fotos y audios que también se han generalizado, incluso, en el ámbito comercial).

Ciertamente, desde que el Texto Fundamental reconoció constitucionalmente el interés público de la tecnología como instrumento fundamental para el desarrollo económico de la nación (artículo 110 constitucional), se han destinado una serie de acciones sistematizadas a través del Plan Nacional de Tecnologías de la Información, el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2005-2030, y el Plan Nacional de Telecomunicaciones, Informática y Servicios Postales 2007-2013, para armonizar las TIC en el ordenamiento jurídico venezolano.

Lo anterior se vislumbra del Decreto Presidencial N° 825 (2000), mediante el cual se declaró el acceso y uso de Internet como política prioritaria para el desarrollo cultural, económico, social y político de la nación (artículo 1), y continuó con la publicación de la Ley de Telecomunicaciones del año 2000 reformada en el 2011 y su Reglamento (2003), el Decreto con Fuerza de Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas

(2001), el Decreto Presidencial N° 3.390 (2004) que ordenó la migración gradual y progresiva de los órganos y entes de la Administración Pública al Software Libre desarrollado con estándares abiertos, el Decreto Presidencial N° 9.051 con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre Acceso e Intercambio Electrónico de Datos, Información y Documentos entre los Órganos y Entes del Estado (2012) (también llamado Ley de Interoperabilidad), parcialmente derogado (específicamente el capítulo I del título III y el título V) por la Ley de Infogobierno (2013), cuyos cometidos se articulan con la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (2005), reformada en los años 2010, 2014 y 2022, y con el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Simplificación de Trámites Administrativos (2014).

Dicho avance legislativo se vio incrementado ampliamente desde el año 2020 durante las medidas gubernamentales de cuarentena con restricciones de movilidad que se implementaron para tratar de reducir la cantidad de contagios por la pandemia de coronavirus (COVIT-19) causada por el virus SARS-CoV-2, pues el Ejecutivo Nacional dictó diversos lineamientos a fin de sostener el funcionamiento de los servicios básicos de la población a través del Decreto de Estado de Excepción y Emergencia Económica N° 4.160 (2020) prorrogado por el Decreto N° 4.242 (2020), destacando en el ámbito jurídico la resolución N° 090 (2020) emitida por el Ministro del Poder Popular para la Salud, contentiva de la normativa sanitaria de responsabilidad social ante la pandemia denominada coronavirus, así como la providencia administrativa N° CJ-060-2020 (2020) emanada del Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), alusiva a los criterios para la Certificación y Acreditación de Programas de Bioseguridad para la Prevención y Control del COVID-19, entre otros, a lo que no podía resultar ajeno el sistema de administración de justicia, por ello que se delegó en el Tribunal Supremo de Justicia de la toma de decisiones normativas pertinentes para minimizar su impacto en el ámbito jurisdiccional (p.178).

Ciertamente, a causa de lo anterior la Sala Plena en resolución N° 2021-0011 del 09 de junio de 2021 dictó los lineamientos para la suscripción y publicación de decisiones con firma digital, práctica de citaciones y notificaciones electrónicas y la emisión de copias simples o certificadas por vía electrónica, lo que trajo como consecuencia que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia N° 1248 dictada el 15 de diciembre de 2022 declarase con carácter vinculante el uso progresivo de la firma electrónica en escritos, diligencias, decisiones y actuaciones de los intervinientes en un expediente judicial ante cualesquiera de los tribunales de la República. Sin embargo, a la presente fecha no se han normativizado en el código

adjetivo procesal los lineamientos específicos para determinar la eficacia del documento electrónico.

Por ello, el presente estudio tiene por objeto de estudio el documento electrónico y su eficacia probatoria, considerando la influencia de las TIC en las formas de exteriorización de la voluntad, siendo el propósito general desarrollar un criterio jurídico sobre la eficacia del documento electrónico en sus distintas variantes de acuerdo a la técnica de promoción y contradicción empleada para la demostración de la verosimilitud de los hechos alegados en el proceso judicial venezolano sin tornar antieconómica la probanza, y como propósitos específicos definir el documento electrónico, explorar las reglas probatorias del documento electrónico, y proponer una estrategia de promoción probatoria de acuerdo a la variante e-documental y considerando el criterio de su valoración judicial, todo lo cual se aborda bajo el enfoque cualitativo en un estudio con diseño bibliográfico y alcance descriptivo a través del método lógico-deductivo, que se justifica en la importancia de la generalización del uso de las TIC como medio de manifestación de voluntad y, por ende, objeto de prueba.

Definición de documento electrónico

Al referirse al documento tradicional es propicio hacer traer a colación los postulados de tres (3) grandes juristas como lo son el maestro Carnelutti (citado por Palacio, 1972) quien concibió al documento como un objeto susceptible de representar una manifestación del pensamiento, a lo que Devis (1985) agregó que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho, y que en palabras de Guasp (1968) por su índole puede ser llevado físicamente a la presencia del juez, todo lo cual llevó a que Cabrera (1999) puntualizara que las documentales permiten trasladar hechos a los autos, demuestran autoría y son perceptibles directamente por el juez aunque eventualmente requieran peritos para alguna explicación.

Ahora bien, el documento electrónico definido como todo registro incorporado en un sistema en forma de escrito que contiene data o información acerca de un hecho o acto capaz de causar efectos jurídicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2, literal "e" de la Ley Especial contra los Delitos Informáticos (2001), si bien comparte algunas características con el documento tradicional; no obstante, posee particularidades específicas en su creación y autoría que lo convierten en un

verdadero medio de prueba autónomo, pues su producción es digital a través de un sistema informático que lo deposita en la memoria central de un computador personal (Muñoz, 2001) y su suscripción se realiza mediante firma electrónica.

Amoni (2020) plantea que existen cuatro (4) tipos de firma electrónica, a saber:

1. Firma electrónica simple, que no reúne las exigencias establecidas en el artículo 16 del Decreto Ley de Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas (2001) y, por lo tanto, no es equiparable a la firma manuscrita u ológrafa.

2. Firma electrónica concordada o pactada, que permite vincular al signatario con el mensaje de datos cuando demuestre que cumplió el acuerdo previamente establecido por las partes en torno a su emisión electrónica.

3. Firma electrónica certificada o digital, creada a través de un sistema de criptografía asimétrica o de clave pública certificada por un proveedor de servicios de certificación que cumple a cabalidad con los requisitos previstos en el artículo 16 del mencionado Decreto Ley, por lo que confiere autenticidad (identifica a su autor), integridad (no presenta alteraciones ni mutilaciones o tachaduras en su contenido, otorgando certeza a su contenido) y no repudio (imposibilidad que el autor alegue desconocimiento, ya que para la producción de la firma electrónica ha mediado la autenticación por parte de un organismo especializado al efecto).

4. Firma electrónica calificada o avanzada, que goza de los mismos elementos de la firma certificada porque demuestra autenticidad e inalterabilidad pero a través de otros sistemas informáticos, lo cual es permisible conforme al principio de neutralidad tecnológica, por ejemplo cuando se guarda una firma electrónica en una *tablet* para firmar un documento.

Vale decir, que todo documento es en sí mismo un mensaje de datos en los términos previstos en el artículo 2 del Decreto con Fuerza de Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas (2001), es decir, una información inteligible en formato electrónico o similar que puede ser almacenada o intercambiada por cualquier, pero no todo mensaje de datos adquiere la connotación de documento electrónico, ya que requiere una serie de características que influyen en su constitución, preservación y efectos que no posee un mensaje de datos, como por ejemplo la firma electrónica.

Reglas probatorias del documento electrónico

En términos generales, la Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia N° RC.00769 dictada el 24 de octubre de 2007 precisó que el promovente de un medio de prueba libre tiene la carga de proporcionar al juez, durante el lapso de promoción de pruebas, los medios probatorios capaces de demostrar la credibilidad e identidad de la prueba, lo cual podrá hacer a través de cualquier medio probatorio.

De modo, que quien pretenda servirse de un e-documento en juicio debe indicar a través de qué probanzas auxiliares demostrará su veracidad; no obstante, la Sala de Casación Civil del Máximo Tribunal en sentencia N° RC.000538 dictada el 11 de agosto de 2014, ratificada en el fallo N° RC.000386 del 1° de julio de 2015 estableció que en el supuesto que el justiciable no manifieste la forma en que habría de evacuarse dicha prueba, el juez como director del proceso al momento de pronunciarse sobre la admisibilidad de la prueba libre tiene la obligación de fijar la forma en que deba tramitarse su contradicción conforme a lo dispuesto en los artículos 7 y 395 del Código de Procedimiento Civil (1990), so pena de subvertir la garantía del debido proceso e infringir el derecho a la defensa de las partes.

A todo evento, considerando que el artículo 4 del Decreto con Fuerza de Ley sobre Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas (2001) equipara la eficacia probatoria de los mensajes de datos y documentos electrónicos a las documentales en sentido estricto aunque conservando su promoción, evacuación y contradicción como pruebas libres, en consecuencia, la proposición del e-documento se rige por el principio de libertad probatoria y, en caso de contradicción, deben emplearse por analogía las reglas sobre medios probatorios semejantes, es decir, documentos escritos, a tenor de lo previsto en el artículo 395 del Código de Procedimiento Civil (1990), o bien, como lo precisó la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia N° 00154 del 13 de febrero de 2008, habrá de implementar los mecanismos que considere idóneos en orden a establecer la credibilidad del documento electrónico.

Vale decir, que el documento electrónico debe cumplir con los requisitos de legalidad, pertinencia y conducencia aplicables a todo medio probatorio que pretenda traer fuentes al proceso, a lo que se suman las exigencias previstas en los artículos 7, 8 y 16 del Decreto con Fuerza de Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas (2001), las cuales pueden calificarse o catalogarse de la siguiente manera:

1. Que sea auténtico, es decir, que pueda ser consultado posteriormente para su verificación.
2. Que se encuentre íntegro, esto es, que se conserve en formato original, es decir, digital.
3. Que no haya sido alterado, pues no debe ser modificado, salvo en lo inherente a su comunicación, archivo o presentación.
4. Que el documento electrónico conserve todo dato que permita determinar el origen y el destino del mensaje de datos, la fecha y la hora en que fue enviado o recibido, todo lo cual se dejará en evidencia de acuerdo a la forma en que se ofrezca el medio en cuestión.

Por tal motivo, resulta oportuno analizar la forma más eficaz en que debe ser promovido el documento electrónico y el mecanismo idóneo para defender su valor probatorio ante una eventual impugnación, a fin que produzca la verosimilitud deseada sin resultar antieconómico a los intereses patrimoniales de quien pretenda beneficiarse de ello.

Eficacia probatoria del e-documento según su promoción y contradicción

La técnica probática que se emplee para incorporar un medio de prueba al proceso permitirá que el mismo alcance mayor o menor eficacia probatoria, la cual dependerá fundamentalmente de la idoneidad del medio probatorio según el hecho que se pretenda traer a los autos. En el caso de las e-documentales se propone aplicar estrategias de promoción y/o contradicción considerando su variante específica, a fin de alcanzar la eficacia pretendida, a saber:

1. **Documentos privados con firma electrónica certificada** promovidos en formato magnético u original gozan de plena eficacia probatoria al ser certificada la autoría e integridad de su contenido por el ente emisor del certificado de firma electrónica, por lo tanto, carece de valor la impugnación que hiciere el adversario en su contra, así como tampoco requiere ser ratificado cuando emane de terceros, ya que goza de presunción de autenticidad conforme a lo previsto en los artículos 4 y 38 del Decreto con Fuerza de Ley sobre Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas. Autores como Rivera (2008) sostienen que la mejor forma de promover e-documento es articular la producción original del soporte informático junto al formato en papel impreso.

2. **Documentos públicos con firma electrónica certificada**, es decir, que emanen de registros, notarías y juzgados, al ser promovidos en formato magnético gozan de presunción de certeza, haciendo plena entre las partes y ante terceros, conforme a lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Registros y Notarías (2021), en concordancia con los artículos 1.357 y 1.359 del Código Civil (1982), salvo que fuesen declarados falsos mediante sentencia definitiva (por ejemplo cuando el documento público sea tachado por falsificación de firma según lo previsto en el artículo 1.380, ordinal 1º ejusdem, correspondiendo tramitar la tacha por vía principal o accidental, y paralelo a ello, la acción penal por el delito de falsificación de documento público, la cual tendría prejudicialidad sobre la resolución de la tacha civil).

Es oportuno indicar, que si se opone tacha de falsedad incidental el promovente puede promover en la misma oportunidad la experticia informática del e-documento cuestionado para determinar la autenticidad al momento de su emisión, recepción y determinar si fue abierto o no a través del canal telemático.

Ahora bien, si el documento público con firma electrónica certificada ha sido promovido en formato impreso se tendrá como fidedigno mientras no sea impugnado conforme a lo previsto en el artículo 429 del Código de Procedimiento Civil (1990), ya que se entendería tenido por reconocido, pero si es objeto de impugnación por el adversario para insistir en su valor probatorio el proponente debe solicitar el cotejo con original de acuerdo a lo establecido en el último aparte de la mencionada norma o, en su defecto, puede promover la experticia informática sobre el mismo.

3. **Documentos administrativos con firma electrónica certificada** que emanen de instituciones públicas tendrán carácter de documento administrativo y, por ende, hacen fe de la veracidad de sus declaraciones salvo prueba en contrario, conforme a lo establecido en los artículos 4, 8 y 38 del Decreto con Fuerza de Ley sobre Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas. Autores como Rivera (2008), en concordancia con los artículos 44, 53 y 54 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre Acceso e Intercambio Electrónico de Datos, Información y Documentos entre los Órganos y Entes del Estado (2012), y el artículo 1363 del Código Civil (1982). Se recomienda promoverlo en formato digital y de forma impresa. Vale decir, que la firma digitalizada no constituye firma electrónica certificada, por lo tanto, carece de valor, salvo que se trate de la firma del funcionario competente estampada por medios mecánicos de producción en serie a actos cuya frecuencia lo justifique, conforme a lo

dispuesto en los artículos 18 y 35 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981).

En todo caso, si los órganos o entes del Poder Público emiten actos administrativos electrónicos sin firma electrónica certificada pueden ser objeto de multa por responsabilidad de la administración, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 81, numeral 5 de la Ley de Infogobierno (2013).

4. **Documentos administrativos con código QR** que emanen de instituciones públicas promovidos en formato impreso tendrán carácter de documento administrativo y, por ende, hacen fe de la veracidad de sus declaraciones salvo prueba en contrario, pues el código QR (del inglés *Quick Response Code*) es un módulo para almacenar información en una matriz, por lo que al ser asignado de manera unívoca a un documento impreso permite recuperarlo del repositorio institucional digital, dando cumplimiento a los requisitos previstos en el artículos 4, 7 y 8 del Decreto con Fuerza de Ley sobre Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas (2001), así como el artículo 27 de la Ley de Infogobierno (2013), y los artículos 53 y 54 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre Acceso e Intercambio Electrónico de Datos, Información y Documentos entre los Órganos y Entes del Estado (2012) pues verifica su integridad y se encuentra disponible en cualquier momento.

5. **Documentos privados con firma electrónica pactada o concordada** tienen el mismo efecto que los documentos privados con firma electrónica certificada cuando sean promovidos en formato original, en cuyo caso hacen plena prueba de su autoría (no requieren ser ratificados por terceros ni reconocidos por las partes) en tanto se demuestre el cumplimiento de las condiciones previamente acordadas en forma expresa por las partes para conferirles la debida autenticidad, según lo previsto en el artículo 16 del Decreto con Fuerza de Ley sobre Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas (2001) y, los artículos 9 al 15 eiusdem aplicables supletoriamente, así como se evidencie la integridad del documento electrónico en cuestión, conforme a lo establecido en el artículo 7 eiusdem tal como se explicó supra.

6. **Documentos privados sin firma electrónica certificada** al ser producidos en forma digital o magnética (CD, pendrive u otro) se equiparan a los documentos privados, conforme al criterio sentado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia N° 0573 del 16 de junio de 2016, por ende, adquieren valor probatorio en tanto sean reconocidos por la parte contra quien se

oponen o tenido legalmente por reconocido, es decir, no sean impugnados por el adversario, según lo dispuesto en el artículo 1.363 del Código Civil (1982), en concordancia con el artículo 429 del Código de Procedimiento Civil (1990). Por interpretación en contrario, carecerán de valor probatorio en caso de ser impugnados.

Ahora bien, en el supuesto que los documentos electrónicos privados sin firma electrónica certificada sean promovidos en formato impreso se equiparan a los fotostatos o copias simples, en consecuencia, se tendrán como fidedignos si no fueren impugnados por el adversario, pero en caso de ser impugnados también se les desprovee de todo valor probatorio, según lo previsto en el artículo 429 eiusdem, en cuyo sentido Contreras (2012) explica que la forma de insistir en hacerlo valer es mediante la promoción de la prueba de experticia informática, conforme a lo dispuesto en el artículo 451 eiusdem.

Vale decir, que la jurisprudencia ha establecido que los pantallazos no constituyen documentos electrónicos propiamente dichos sino una representación visual de información contenida en un dispositivo electrónico, en consecuencia, al ser plausible de modificación carecen de valor probatorio.

De igual modo, los mensajes de datos como los *chats* de *whatsapp* o correos electrónicos tampoco son de por sí equivalentes al documento en papel, debido a que su naturaleza jurídica es distinta y no cumplen necesariamente todas las funciones imaginables de un documento en formato físico; sin embargo, el artículo 4 del Decreto con Fuerza de Ley sobre Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas (2001) ha adoptado un criterio de equivalencia funcional al atribuir -en principio- la misma eficacia probatoria que las documentales, pero debe demostrarse integridad de su contenido para que sea valorado por el juez, por lo cual es pertinente adminicular tal medio con la promoción de la experticia informática, como fue referido por la Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia en la sentencia N° RC.00769 dictada el 24 de octubre de 2007 al precisar que “el documento electrónico (...) es un medio de prueba atípico (...) razón por la cual se está frente a la necesidad de una experticia para verificar la autoría de los documentos que se emitan”.

De manera, que para llevar al proceso este tipo de mensajes de datos no resulta idóneo adjuntar el simple pantallazo impreso de la conversación telemática, ya que ello es una imagen que pudiera ser manipulable o modificable, así como tampoco es conveniente la acción única de guardarlo digitalmente en el dispositivo por el que se

comunicó, debido a que corre el riesgo de desaparecer del mismo si el emisor o receptor desinstalan la aplicación en la cual se generó.

Por ello, resulta conveniente exportar el mencionado *chat* a otro medio de índole digital que lo almacene y a su vez pueda llevarse físicamente al expediente, pues con la acción de exportar se genera un archivo de texto sin formato que permite guardar una copia de toda la conversación y los archivos multimedia adjuntos aunque posteriormente se prescindiera de la aplicación en la cual se produjo, lo cual bien puede lograrse por ejemplo al exportarlo de un teléfono móvil al correo electrónico y luego grabarlo en un disco compacto que pueda consignarse en el expediente judicial. Similar acción es aplicable al correo electrónico que puede almacenarse mediante el programa *Adobe Acrobat Reader* en un formato de archivo universal portátil (*Portable Document Format* o PDF, por sus siglas en inglés) en el aludido disco compacto.

En tal sentido, se sugiere que lo expuesto sea complementado con otro medio probatorio auxiliar que examine el soporte informático original en el cual se produjo el mensaje de datos, como por ejemplo la experticia informática sobre la memoria central del ordenador o el servidor privado, la extracción de contenido del teléfono móvil, etc., para lo cual se estima pertinente petitionar al juez su práctica a través de organismos del Estado, pues al ser practicada en forma privada dicha pericia podría ser impugnada en vía civil por violación del principio de alteridad de la prueba debido a la ulterior manipulación durante la experticia gestada de manera privada, o bien, pueda ser objetado en materia penal por la prescindencia de la cadena de custodia, según el caso.

Aunado a lo expuesto, el proponente también puede solicitar la inspección judicial sobre el contenido del mensaje de datos y el equipo de origen para verificar su correspondencia con el contenido del documento electrónico o mensaje de datos inicialmente ofrecido.

En cualquiera de los casos supra analizados, la valoración de la prueba electrónica ha sido objeto de discusión. Ciertamente, un sector de la doctrina liderado por Jedlicka (2011) y Salgueiro (2006) afirman que los mensajes de datos deben ser valorados conforme a las reglas de la sana crítica, por lo que el sentenciador podrá otorgarles la eficacia probatoria que considere pertinente a su leal saber y entender. Mientras que, autores como Taruffo (2008) sostiene que "dejar a la valoración discrecional del juzgador puede parecer como una forma de evadir el problema, más no una solución

al mismo" (p. 89), lo cual es discutible y dependerá del caso concreto que se valore como plena prueba, como indicio, o bien, que se deseche del proceso a criterio del juzgador, pues aun en el supuesto que la firma electrónica no cumpla con los requisitos legales preestablecidos, ello no conlleva per sé a su desincorporación del proceso, ya que el artículo 17 del Decreto con Fuerza de Ley sobre Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas (2001) prevé que podría constituir un elemento de convicción (indicio) valorable conforme a las reglas de la sana crítica.

A continuación, se presenta un cuadro sinóptico que muestra de manera sintetizada cómo promover y contradecir los distintos tipos de documentos electrónicos.

Tabla N° 1: Cuadro sinóptico de la eficacia probatoria del documento electrónico.

Documento		Promoción	Contradicción	Insistencia probatoria	Valor probatorio
Documento privado	con firma electrónica certificada	Formato magnético	Por razones de ilegalidad, impertinencia e inconducencia		Plena prueba entre las partes
		Formato físico (copia)	Impugnación	Experticia informática	Plena prueba entre las partes
	con firma electrónica certificada	Formato físico	Impugnación	Experticia informática	Plena prueba entre las partes
	sin firma electrónica certificada	Formato magnético Ratificar cuando emane de tercero	Impugnación	Experticia informática	Prueba entre partes 1427 CC
			No impugnado		Indicio/Sin valor 17 DLMDFE
		Formato físico	Impugnación	No rebatido	Sin valor probatorio
	con firma pactada	Formato magnético Demostrar requisitos previstos por las partes	Impugnación	Experticia informática o inspección judicial	Plena prueba entre las partes 1427 CC
			Formato físico	Impugnación	Experticia informática
Documento público	con firma electrónica certificada	Formato magnético	Tacha de falsedad (1380 CC)	Experticia informática	Plena prueba erga omnes
		Formato físico	Impugnación	Cotejo con original	Plena prueba erga omnes
	Sin firma electrónica certificada		Impugnación	No rebatido	Carece de valor probatorio. Multa a organismo
Documento administrativo	con firma electrónica certificada o Código QR	Formato magnético Indicar datos de almacenamiento en repositorio institucional digital	Prueba en contrario	Experticia informática o inspección judicial	Valor de documento administrativo
		Formato físico	Impugnación	Experticia informática	Valor de documento administrativo
	Sin firma electrónica certificada	Formato físico	Impugnación	No rebatido	Carece de valor probatorio. Multa a organismo

Fuente: Elaboración propia.

Perspectiva Metodológica

Esta investigación documental se trata de un estudio teórico argumentativo con diseño bibliográfico y alcance descriptivo, que adoptó el enfoque cualitativo para el análisis lógico-deductivo de datos recolectados mediante la técnica de la observación de instrumentos jurídicos, apoyada en los aportes planteados por la doctrina, legislación y jurisprudencia nacional, sustentada en la línea de investigación "Educación, Desarrollo, Innovación y Tecnología", ya que planteó una estrategia de probática considerando las variantes del e-documento y atendiendo a su valoración judicial.

Conclusión

A criterio de la presente investigación no queda dudas que la valoración de los documentos electrónicos debe realizarse siguiendo el principio de libre valoración de acuerdo a las reglas de la lógica, las máximas de experiencia y la sana crítica.

En tal sentido, se concluye que los documentos públicos con firma electrónica certificada hacen plena prueba erga omnes del contenido de este, salvo que la tacha de falsedad sea declarada con lugar. Igual suerte gozan las declaraciones de las partes previamente autenticadas.

Por otra parte, los documentos privados con firma certificada o concordada hacen plena prueba entre las partes de su contenido, ya que la firma denota la autoría inequívoca, salvo que hubiere sido declarado con lugar su desconocimiento (previamente demostrado a través de experticias informáticas).

De igual modo, los documentos administrativos con firma electrónica certificada o con código QR se tienen como ciertos salvo prueba en contrario. Mientras que, los documentos administrativos con firma digitalizada (no electrónica) que no hayan sido suscritos por medios mecánicos de acuerdo a los parámetros establecidos en los artículos 18 y 35 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, carecen de eficacia probatoria e, incluso, pueden ser motivo de multa para el organismo que lo utilice, según lo previsto en el artículo 81, numeral 5 de la Ley de Infogobierno.

Ahora bien, para evitar que los documentos privados sin firma electrónica certificada sean desprovistos de valor probatorio con la impugnación del adversario, resulta idóneo que el promovente adminicule dicho medio con la promoción de su experticia informática, a fin de demostrar el emisor, el receptor y su correspondiente lectura.

A tal efecto, es oportuno mencionar que dicha pericia informática puede gestionarse a través de distintas formas: *i)* de manera privada y posteriormente autenticada en vía civil; *ii)* cuando se está en presencia de delitos de acción pública corresponde a los peritos informáticos adscritos al Ministerio Público; *iii)* cuando se trate de delitos de acción privada el querellante puede solicitar auxilio judicial para recabar elementos de convicción a través de diligencias específicas que el juzgador ordene practicar a través del Ministerio Público, conforme a lo establecido en el artículo 393 del Código Orgánico Procesal Penal (2021); *iv)* a pedimento de parte ante el órgano jurisdiccional cuando se solicite la designación de peritos adscritos a la Superintendencia de Servicios de Certificación Electrónica (SUSCERTE), lo cual es plausible en materias como laboral, familia, civil, entre otras.

Finalmente, si el documento electrónico privado prescinde de firma electrónica certificada pero es tenido legalmente como reconocido, bien porque no se haya impugnado su impresión o desconocido el medio informático que lo contenga, podrá alcanzar cierta eficacia probatoria siempre que logre llevar a la convicción del sentenciador los hechos alegados o algún indicio de éstos, quedando a cargo del juzgador apreciar su gravedad, concordancia y convergencia con las demás pruebas cursantes en autos, pudiendo ser aplicable también la prueba electrónica indiciaria en delitos de simulación de hecho punible, calumnia y encubrimiento, según lo dispuesto en los artículos 239, 240 y 254 del Código Penal (2005).

Sin embargo, no puede obviarse que en cualquier momento el juez puede apartarse de las resultas de la experticia informática, ya que el dictamen pericial no es obligante sino un instrumento de apoyo en su proceso cognitivo, por lo que bien puede apartarse del criterio del experto conforme a lo dispuesto en el artículo 1.427 del Código Civil (1982), razonando su motivación para evitar incurrir en el vicio de silencio de pruebas. De modo que no existe una regla absoluta que atribuya plena validez a aquella prueba que se adminicule a una experticia informática, sino que dependerá de la pericia en su promoción, contradicción y concordancia con el resto de los elementos probatorios del proceso.

Referencias

- Amoni, G. (2016). *El procedimiento administrativo a partir de la Ley de Interoperabilidad y la Ley de Infogobierno*. *Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia*, 2(7), 442-443. Recuperado de <http://rvlj.com.ve/wp-content/uploads/2016/12/pp.-419-456-AMONI-REVERON.pdf>
- Cabrera, J. (1999). *Contradicción y control de la prueba legal y libre*. Caracas, Venezuela: Editorial Alva.
- Código Civil (1982). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.990 Extraordinario del 26 de julio de 1982.
- Código de Procedimiento Civil (1990). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.209 Extraordinario del 18 de septiembre de 1990.
- Código Orgánico Procesal Penal (2021). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.644 Extraordinario del 17 de septiembre de 2021.
- Código Penal (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.768 Extraordinario del 13 de abril de 2005.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999.
- Contreras, J. (2012). *Valoración probatoria del documento electrónico y firma electrónica en el proceso judicial venezolano*. *Revista Derecho y Tecnología UCAT*, 1(13), 37. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32007.pdf>
- Decreto N° 4.160 (2000). Estado de alarma para atender la emergencia sanitaria del coronavirus (Covid-19). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.519 Extraordinario del 13 de marzo de 2020.
- Decreto N° 4.242 (2020). Estado de excepción y emergencia económica en todo el territorio nacional. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.551 Extraordinario del 2 de julio de 2020.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre Acceso e Intercambio Electrónico de Datos, Información y Documentos entre los Órganos y Entes del Estado (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.945 del 15 de junio de 2012.
- Decreto con Fuerza de Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas (2001). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.148 del 28 de febrero de 2001
- Decreto Presidencial N° 825 (2000). Acceso y uso de Internet como política prioritaria para el desarrollo cultural, económico, social y político de la nación. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.955 del 22 de mayo de 2000.
- Decreto Presidencial N° 3.390 (2004). Implementación de Software Libre. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.095 del 28 de diciembre de 2004.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Simplificación de Trámites Administrativos. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.549 del 26 de noviembre de 2014.
- Devis, H. (1985). *Compendio de Derecho Procesal. Tomo 2. Pruebas Judiciales*. Bogotá, Colombia: Editorial ABC, Bogotá.
- Guasp, J. (1968). *Derecho Procesal Civil*. Madrid, España: Instituto de Estudios Políticos.
- Jedlicka, P. (Ed.). (2011). *III Jornadas de Derecho Informático Aníbal Dominici. Derecho Probatorio: Homenaje Dr. Ricardo Henríquez La Roche*. Caracas, Venezuela: Ediciones Funeda.
- Muñoz, L. (2001). *Fundamentos de Prueba Judicial Civil*. Barcelona, España: I.M. Bosch Editor.
- Ley de Infogobierno. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.274 del 17 de octubre de 2013.
- Ley de Registros y Notarías. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.668 Extraordinario del 16 de diciembre de 2021.
- Ley de Telecomunicaciones (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.970 del 12 de Junio de 2000.
- Ley de Telecomunicaciones (2011). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.610 del 7 de febrero de 2011.
- Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 3.8242 del 3 de agosto de 2005.
- Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (2010). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.575 del 16 de diciembre de 2010.

- Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (2014). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.151 Extraordinario del 18 de noviembre de 2014.
- Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (2022). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.693 Extraordinario del 1 de abril de 2022.
- Ley Especial contra los Delitos Informáticos (2001). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.313 del 30 de octubre de 2001
- Palacio, L. (1972). Derecho Procesal Civil. Tomo 4. Buenos Aires, Argentina: Abeledo – Perrot.
- Providencia administrativa N° CJ-060-2020 del Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) (2000). Criterios para la Certificación y Acreditación de Programas de Bioseguridad para la Prevención y Control del COVID-19. Recuperado de: <https://medisoftware.com.ve/Download/Normas/ProvidenciaCJ0602020.pdf>
- Resolución N° 090 del Ministerio del Poder Popular para la Salud (2020). Normativa sanitaria de responsabilidad social ante la pandemia denominada coronavirus. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41.891 del 1° de junio de 2020.
- Rivera, R. (2008). Los medios informáticos: Tratamiento procesal. *Dikaion Revista de Fundamentación Jurídica*, 1(17). 315. Recuperado de <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/1405/1542>
- Salgueiro, J. (Ed.). (2006). Tendencias actuales del Derecho Procesal. Constitución y Proceso. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Taruffo, M. (2008). La prueba. Madrid, España: Marcial Pons.
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional. Sentencia vinculante N° 1248; 15 de diciembre de 2022, expediente 20-0396. Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/diciembre/322165-1248-151222-2022-20-0396.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Civil. Sentencia N° RC.00769; 24 de octubre de 2007, expediente 06-119. Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scc/octubre/RC-00769-241007-06119.HTM>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia N° 0573; 16 de junio de 2016, expediente 12-754. Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/188372-0573-16616-2016-12-754.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Civil. Sentencia N° RC.000538; 11 de agosto de 2014, expediente 14-105. Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scc/agosto/168067-RC.000538-11814-2014-14-105.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Civil. Sentencia N° RC.000386; 1° de julio de 2015, expediente 14-715. Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scc/julio/179021-RC.000386-1715-2015-14-715.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala Plena. Resolución N° 2021-0011 del 09 de junio de 2021. Lineamientos para la suscripción y publicación de decisiones con firma digital, práctica de citaciones y notificaciones electrónicas y la emisión de copias simples o certificadas por vía electrónica. Recuperado de <http://www.tsj.gob.ve/es/web/tsj/resoluciones>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala Político-Administrativa. Sentencia N° 00154; 13 de febrero de 2008, expediente 2001-0732. Recuperado de: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/febrero/00154-13208-2008-2001-0732.HTML>