



República Bolivariana de Venezuela  
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
SIMÓN RODRÍGUEZ  
Rectorado  
Decanato de Postgrado y Educación Avanzada

# Notas de Investigación



Número 31  
Año XXI – Enero-junio 2024



República Bolivariana de Venezuela



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
SIMÓN RODRÍGUEZ

Decanato de Postgrado y Educación Avanzada

Revista  
*Notas de Investigación*

Número 31  
Año XXI – Enero-junio 2024



La Revista Notas de Investigación, es una publicación del Decanato de Postgrado y Educación Avanzada de la UNESR, arbitrada e indexada. Entre sus propósitos está el de contribuir a la difusión y socialización del conocimiento en las Ciencias Humanas, con especial énfasis en las Ciencias de la Educación, para esto, estimula principalmente, la publicación de investigaciones en proceso y acoge investigaciones culminadas, ensayos, reseñas bibliográficas, notas referidas a eventos u otras actividades de participantes, facilitadores y expertos en el área, a escala nacional e internacional que fortalezcan las funciones de formación, investigación, producción de conocimientos o creación intelectual, y el de extensión o interacción social en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.

Número: 31 — Enero-junio 2024

Recepción: 14 de junio de 2024

Arbitraje y Aprobación: 28 de Junio de 2024

La presente publicación se terminó de editar el 25 de noviembre de 2024

Revista Arbitrada Revista Indexada:

Incluida en la Base de datos de LATINDEX: Índice de Publicaciones Científicas Seriadas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.

Diseño de portada, diagramación y montaje: Norah Gamboa Vela

Corrección y Revisión: Comité Editor

Corrección de textos: Acacia Hernández Rojas

Imagen de portada: comunicación UNESR

Traducción: Miriam Tovar

Depósito Legal: p.p 199502DF209

ISSN: 1315-5526

© Copyright: UNESR

Ediciones del Decanato de Postgrado y Educación Avanzada Mini web:

[linktr.ee/Ediciones\\_DP](http://linktr.ee/Ediciones_DP)

Revista Notas de Investigación

Mini web: [linktr.ee/rNotasdeInv](http://linktr.ee/rNotasdeInv)

La información contenida en los textos publicados en este número es de entera responsabilidad de los autores.

## AUTORIDADES DE LA UNESR

Ana Alejandrina Reyes Páez  
*Rectora*

Luis Rodolfo Bracho Magdaleno  
*Vicerrector Académico*

Ana Endrina Gomez Durán  
*Vicerrectora Administrativa*

Marcos Alirio Medina Silva  
*Secretario*

## AUTORIDADES DEL DECANATO DE EDUCACIÓN AVANZADA

Luisa Fernanda Zambrano Díaz  
*Decana*

Dora Saldivia  
*Directora de Formación Avanzada*

Vanessa Azuaje  
*Directora de Investigación*

Dustin Valera-Camauta

*Director de Cooperación, Educación Continua e Interacción con las Comunidades*

Daniel Martínez  
*Director de Secretaría*

Janet Peñaloza  
*Directora de Administración*

Olady Agudelo  
*Responsable Unidad de Publicaciones*



**Ediciones del Decanato de Postgrado  
y educación Avanzada**  
Mini web: [linktr.ee/Ediciones\\_DP](http://linktr.ee/Ediciones_DP)

**Revista Notas de Investigación**

Mini web: [linktr.ee/rNotasdeInv](http://linktr.ee/rNotasdeInv)

## **REVISTA NOTAS DE INVESTIGACIÓN**

Publicación semestral del Decanato de Postgrado y Educación Avanzada de la Universidad Nacional Experimental  
Simón Rodríguez

AÑO XX - N.<sup>o</sup> 31- Enero-junio de 2024

### **COMITÉ EDITOR**

Inocencia Orellana  
Ysabel Gutiérrez  
Yelitza Ramírez  
Yamilet González  
Marbelys Rodríguez

### **REVISTA ARBITRADA**

#### **Árbitros Nacionales en este número**

Ibeth Parra  
Judith Sosa de Vasquez  
Jasmin Jaime  
Isabel Medina  
Yusmery Vasquez  
Ana Colmenares  
Zuleima Aguilarte

#### **Árbitros Internacionales en este número**

María Alejandra Aray (México)

## **CONTENIDO**

<b>NOTA EDITORIAL</b>	<b>9</b>
<b>ARTÍCULOS y ENSAYOS</b>	
TRANSFORMACIONES SOCIOPOLÍTICAS DESDE LA ANDRAGOGÍA ORGANIZACIONAL	15
<i>Norjhira Romero Pérez</i>	
CIMENTANDO ORGANIZACIONES ADAPTATIVAS A TRAVÉS DE LA ANDRAGOGÍA: UN ENFOQUE CENTRADO EN EL APRENDIZAJE DEL ADULTO	35
<i>Rosa Angélica Bello Velásquez</i>	
DISRUPCIÓN DIGITAL EN LA GESTIÓN UNIVERSITARIA VENEZOLANA HACIA UNA NUEVA SINERGIA ORGANIZACIONAL	51
<i>Rosa Riera Escalona</i>	
GESTIÓN COMUNITARIA, SOBERANÍA ALIMENTARIA Y TECNOLOGÍAS DIGITALES. UN TRIUNVIRATO PARA EL DESARROLLO ENDÓGENO	67
<i>José Guillermo Booz</i>	
EL ROL DE LA ANDRAGOGÍA EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LAS ORGANIZACIONES	81
<i>Fidel Villegas Hernández</i>	

EMPODERAMIENTO COMUNITARIO: MECANISMOS INNOVADORES EN LA ERA DE LAS REDES SOCIALES	97
<i>Hernán Romero</i>	
MEMORIA COLECTIVA EN EL RELATO DE POBLADORES	111
Casilda Parra y Edgar Molina	
<b>MISCELÁNEAS UNIVERSITARIAS</b>	
LA UNESR CINCUENTENARIA: FORJANDO SUEÑOS Y CONSTRUYENDO PAÍS	125
<i>Marbelis Rodríguez</i>	
<i>Yamileth González</i>	
<b>RESEÑA</b>	
PROCESOS DE APRENDIZAJE	
DE LA LENGUA ORAL Y ESCRITA: TEORÍA Y PRÁCTICA	133
<i>Yelitza Ramírez Díaz</i>	
EL MÉTODO BIOGRÁFICO. UNA EXPERIENCIA DE VIDA DESDE TRES GÉNEROS: BIOGRAFÍA, HISTORIA DE VIDA Y AUTOBIOGRAFÍA	137
<i>Ysabel C. Gutiérrez de Álvarez</i>	
<b>NORMAS PARA PUBLICACIÓN Y DE ARBITRAJE</b>	
NORMAS PARA LA PUBLICACIÓN EN LA REVISTA	141
NORMAS PARA PARA EL PROCESO DE ARBITRAJE REVISTA	145

## Nota Editorial

La Revista Notas de Investigación en la edición N° 31, celebra el aniversario número 20 del Núcleo Regional de Postgrado y Educación Avanzada Caracas (NRPYEAC) y el aniversario número 50 de la universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR). Con profundo agradecimiento compartimos con los lectores y las lectoras esta edición, la presentación de seis (6) artículos referidos a temas de interés científico para socializar los resultados de estudios e investigaciones, orientando su difusión hacia la generación de nuevos conocimientos, considerados valiosos y esenciales para el desarrollo y la transformación de la sociedad.

En estos tiempos de cambios la educación constituye el motor que impulsa la creación de nuevos métodos y procesos para dar respuestas a las necesidades humanas, siendo así es prioridad de las universidades la producción intelectual con innovación. En este contexto, presentamos el artículo titulado **Transformaciones políticas desde la Andragogía Organizacional**. La autora, **Norjhira Romero**, resalta la capacidad de la Andragogía como una herramienta y estrategia esencial para el cambio social, resaltando la relevancia del compromiso ético-político de los andragogos en la promoción de transformaciones sociopolíticas para fomentar la participación ciudadana y el empoderamiento, utilizando principios como la autodirección, autorregulación, horizontalidad y sinergia.

Seguidamente, **Rosa Riera**, en el artículo **Disrupción digital en la gestión universitaria venezolana hacia una nueva sinergia organizacional**, plantea la necesidad de fomentar una nueva sinergia organizacional que promueva la innovación y la eficiencia, considera que la gestión universitaria es un campo complejo que requiere ajustes en estructuras, procesos y cultura organizacional para aprovechar al máximo los beneficios de la disrupción digital, impulsada por la globalización y la tecnología.

En este orden, Rosa Bello, en el artículo **Cimentando Organizaciones Adaptativas a través de la Andragogía: Un Enfoque centrado en el aprendizaje del adulto**, parte de la revisión de referencias bibliográficas y documentales relevantes sobre el tema, así como de la interpretación como

ser histórico de algunas vivencias experienciales de la administración pública venezolana y de la práctica académica administrativa en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Destaca que la Organizaciones Adaptativas a través de la Andragogía emerge a través de la integración de principios andragógicos con estrategias de adaptabilidad organizacional. Al respecto, **Guillermo Bozz** en el artículo **Gestión comunitaria, soberanía alimentaria y tecnologías digitales. Un triunvirato para el desarrollo endógeno**, parte de la reflexión sobre la gestión pública alimentaria en la parroquia Petare, y la necesidad de resignificar sus prácticas mediante el poder popular, gestión comunitaria y uso de tecnologías digitales, se propone la APP comunitaria “Mariches” para resignificar las prácticas comunales bajo un halo estratégico comunicacional mediante redes tecnológicas, articulación intersectorial, interoperabilidad multiplataforma, entre otras acciones que fomenten el activismo del sector, y permitan una actuación protagónica frente a decisiones asociadas a su soberanía alimentaria.

**Fidel Villegas**, en el artículo **El rol de la Andragogía en la transformación de las organizaciones**, analiza cómo los principios de la Andragogía pueden facilitar la transformación digital en las organizaciones, y cómo las estrategias de aprendizaje adaptadas a adultos pueden apoyar la adopción de tecnologías innovadoras para ayudar a superar la resistencia al cambio. Además, se presentarán ejemplos y recomendaciones prácticas para implementar programas de capacitación efectivos que utilicen enfoques andragógicos. Luego, **Edgar Molina y Casilda Parra**, presentan el artículo **Memoria colectiva en el relato de pobladores**: el propósito de la investigación es reconstruir la memoria colectiva en el encuentro de significantes socioculturales, a partir de las voces silenciadas o excluidas de los distintos actores, en la comunidad de San Luís, municipio Mercedes Díaz, estado Trujillo. Para sus autores, la metodología narrativa oral, permite, conocer las vivencias y/o experiencias personales y colectivas. La investigación toma relevancia al considerar el relato de los pobladores que brindó hallazgos para la comprensión de significantes socioculturales como tradiciones, valores, rituales, participación, organización, poder, construidos por cada uno de sus integrantes como parte de una historia viva, diversa y compleja, aportando a la construcción del conocimiento a través del diálogo de saberes.

Para finalizar con la presentación de artículos, **Hernán Romero**, en **Empoderamiento comunitario: mecanismos innovadores en la era de las redes sociales**, explica lo concerniente al proceso de comunicación y divulgación de información relacionada con el poder popular y el empoderamiento

comunitario, para ello plantea generar protocolos que permitan la formación en redes sociales de los voceros de las organizaciones de bases del poder popular, destaca la importancia de los nativos e inmigrantes digitales, además, de la comunicación, información, las redes sociales y el poder popular.

Seguidamente, la Dra. **Marbelis Rodríguez y la Dra. Yamileth González dedican las misceláneas universitarias al aniversario número 50 de la UNESR: La UNESR cincuentenario: forjando sueños y construyendo país.** Cabe destacar que se presentan dos reseñas de textos, por un lado la Dra. Yelitza Ramírez, en **Procesos de aprendizaje de la lengua oral y escrita: teoría y práctica**, de la Asociación de Lingüística y Filosofía de América Latina (ALFAL), describe y analiza las experiencias exitosas de las prestigiosas docentes investigadoras, Marta Shiro, Adriana Bolívar y Juana Marinkovich, como una obra del proyecto 13 dedicado al estudio de la lengua escrita. Para cerrar, la Dra. **Ysabel C Gutiérrez de Álvarez**, hace la reseña del texto **El Método biográfico. Una experiencia de vida desde tres géneros: Biografía, Historia de Vida y Autobiografía**, siendo su autora nuestra apreciada Dra. Inocencia Orellana, integrante del comité editorial de la Revista Notas de Investigación, con una larga trayectoria como docente e investigadora en el Núcleo Regional de Postgrado Y Educación Avanzada Caracas, en este sentido, señala que su obra busca ser un aporte al método biográfico que viene trabajando desde hace algún tiempo, se plantea ir más allá de las lecturas sobre los géneros ubicados dentro del método biográfico, y presenta algunas precisiones importantes sobre su desarrollo por parte del investigador.

Comité Editorial



## ARTÍCULOS Y ENSAYOS





# **TRANSFORMACIONES SOCIPOLÍTICAS DESDE LA ANDRAGOGÍA ORGANIZACIONAL**

Recibido: 14 de junio de 2024

Aceptado: 28 de junio de 2024

***Norjhira Romero Pérez<sup>1</sup>***

*Somos un cerebro pensante...*

*Somos organismos conscientes...*

*Somos sistemas vivientes...*

*Somos conciencia universal.*

***Julio Valdez, 2023***

## **RESUMEN**

Este estudio examina el potencial de la andragogía como ciencia, tecnología y disciplina enfocada en la educación de adultos, destacándola como catalizadora de transformaciones sociopolíticas en las organizaciones. Se enfoca en principios éticos-políticos que promuevan actitudes y acciones tanto individuales como organizacionales, contribuyendo a maximizar los beneficios sociales y políticos colectivos. Basado en análisis teóricos, reflexiones críticas y ejemplos específicos, este estudio resalta la capacidad de la andragogía organizacional para fomentar la participación ciudadana y el empoderamiento, propiciando transformaciones significativas en diversas esferas sociopolíticas. Se enfoca en principios como la autodirección, autorregulación, horizontalidad y sinergia, subrayando su relevancia en la promoción de prácticas participativas y colaborativas dentro de las organizaciones. Entre las conclusiones más

<sup>1</sup> Directora del Núcleo Regional de Postgrado y Educación Avanzada Caracas -UNESR. Doctora en Gestión para la Creación Intelectual UNESR. Doctora en Ciencias Gerenciales UNEFA. Licenciada en Artes UCV. Profesora categoría Asociado. Subdirectora de Secretaría (2015-2018). Coordinadora de la Maestría Ciencias Administrativas, mención Gerencia Pública (2015-2024). Coordinadora de la Línea de Investigación Estudios de la Organización y la Administración Pública. Correo-e: MiPostdoctoradoUnesr@gmail.com

resaltantes están las siguientes: (1) La andragogía organizacional es crucial en movimientos sociales y organizaciones emergentes para promover la autonomía y participación activa de los adultos en la vida cívica y política. (2) Un enfoque andragógico en las organizaciones, que trasciende los límites tradicionales de la educación, es esencial para impulsar cambios mediante principios éticos-políticos, fomentando la inclusividad, diversidad y diálogo, y contribuyendo a una sociedad más justa, equitativa y sostenible. (3) La andragogía organizacional emerge como una solución innovadora para gestionar la diversidad y los objetivos múltiples de las organizaciones contemporáneas, integrando principios éticos-políticos y valores democráticos para liderar el cambio y definir nuevos estándares de excelencia en el siglo XXI.

*Palabras clave:* Andragogía organizacional, transformaciones sociopolíticas, empoderamiento, participación ciudadana, principios éticos-políticos

## **SOCIOPOLITICAL TRANSFORMATIONS FROM ORGANIZATIONAL ANDRAGOGY**

### **ABSTRACT**

This study examines the potential of andragogy as a science, technology and discipline focused on adult education, highlighting it as a catalyst for sociopolitical transformations in organizations. It focuses on ethical-political principles that promote both individual and organizational attitudes and actions, contributing to maximizing collective social and political benefits. Based on theoretical analysis, critical reflections and specific examples, this study highlights the capacity of organizational andragogy to foster citizen participation and empowerment, promoting significant transformations in various sociopolitical spheres. It focuses on principles such as self-direction, self-regulation, horizontality and synergy, underlining their relevance in promoting participatory and collaborative practices within organizations. Among the most notable conclusions are the following: (1) Organizational andragogy is crucial in social movements and emerging organizations to promote the autonomy and active participation of adults in civic and political life. (2) An andragagogical approach in organizations, which transcends the traditional limits of education, is essential to drive changes through ethical-political principles, promoting inclusivity, diversity and dialogue,

and contributing to a more just, equitable and sustainable society. (3) Organizational andragogy emerges as an innovative solution to manage the diversity and multiple objectives of contemporary organizations, integrating ethical-political principles and democratic values to lead change and define new standards of excellence in the 21st century.

**Keywords:** Organizational andragogy, sociopolitical transformations, empowerment, citizen participation, ethical-political principles

### **Descifrando la andragogía: una ciencia y tecnología para la transformación sociopolítica**

Con Villarini (2009) decimos que la andragogía es ciencia y tecnología, comprende el estudio del hecho educativo del adulto, es decir, de las capacidades, acciones, circunstancias, que explican su aprendizaje y desarrollo humano. Sobre la base de este conocimiento se elaboran principios, procedimientos, estrategias, métodos y técnicas para orientar la actividad educativa del adulto todo ello en el marco de una orientación emancipadora social e individual, no como mera tecnología instrumental, cónsena con la tradición de la teoría práctica de la educación latinoamericana. En resumen, la andragogía tiene como fin establecer los métodos, la organización y otros aspectos destinados a hacer de la educación de adultos una tecnología útil al desarrollo integral de la especie humana.

Así, la andragogía se posiciona como una disciplina y estrategia centrada en el aprendizaje y desarrollo de adultos, destacando su importancia en el contexto educativo latinoamericano. En la andragogía podemos ver un instrumento de emancipación humana personal y colectiva, conceptualizando la educación como el medio idóneo para la liberación humana. Su enfoque se basa en la idea de que la educación de adultos debe responder a sus intereses y racionalidad humana, permitiendo que sean ellos quienes decidan qué y cómo aprender, en lugar de seguir patrones preestablecidos o ideales externos.

En ese sentido, Adam (1977) enfatiza la necesidad de enseñar a construir conocimientos y aprender a aprender, considerando la rápida evolución del conocimiento y la obsolescencia de aquél que no se actualiza constantemente. Este punto de vista refleja su compromiso con la dignidad humana y el respeto por la autonomía, iniciativa y autogobierno del individuo, mostrándose crítico con políticas centralizadoras y totalitarias que limitan la libertad educativa.

Para Adam (1977) la andragogía se define como el arte y la ciencia de ayudar a los adultos a aprender, en contraposición a la pedagogía, que se centra en la enseñanza de los niños. Para Valdez (2024) la andragogía, como ámbito de la formación entre adultas y adultos, es, simultáneamente, una disciplina (campo de conocimiento) y una estrategia (un camino práctico). Formación que, de hecho, trasciende lo académico, y lo laboral, intentando constituirse en un hecho en la vida cotidiana de las personas. Agrega que,

Así, la Andragogía, como enfoque reflexivo-activo (praxis), se orienta a la formación integral, plena, de seres humanos (sintientes - pensantes - actuantes), en sus recorridos vitales diarios (sociales, económicos, laborales, ambientales, culturales, etc.) en todas las escalas posibles (persona - familia - grupos - comunidades - nación - región - planeta), con impactos positivos en el entorno. Para ello, la Andragogía fija la mirada en las posibilidades de un aprendizaje permanente para seres humanos concretos, situados histórica y geográficamente, que transitan por contextos socioculturales específicos. En ese sentido, genera referentes, principios y constructos que les orienten en procesos de aprendizaje pertinentes para sus despliegues vitales particulares. Entre estos tenemos: **autodirección** (cada persona se guía a sí misma, según sus criterios y sus necesidades e intereses), **autorregulación** (cada adulta y adulto controla el curso de sus acciones desde el análisis de las consecuencias a partir de sus marcos éticos), **horizontalidad** (las acciones se desarrollan en relación constante con otros seres humanos, relaciones que han de ocurrir en reciprocidad y equidad), **sinergia** (concentración de esfuerzos, trabajo cooperativo) y **continuidad experiencial** (potencialidad formativa desde la experiencia). (2024, p. 19)

Comparto con Valdez (2024) que la Andragogía impacta en procesos sociopolíticos y comunitarios al promover aprendizajes participativos y transformadores entre adultos. Este enfoque, centrado en la autodirección, autorregulación, horizontalidad, sinergia y continuidad experiencial, busca generar espacios formativos en todas las escalas sociales y culturales y contextos específicos. Desde comunidades locales hasta contextos globales, fomenta la participación activa y la democracia, facilitando la creación de proyectos colectivos orientados hacia el bienestar y la equidad social.

En efecto, podemos traer a la vida, revitalizar y proyectar la andragogía con una nueva visión que transformará la comprensión en el mundo organizacional. Es asumir que esta ciencia y tecnología traspasará las fronteras de

diversas organizaciones y que no sólo se enfocará en la formación de personas adultas en organizaciones de toda índole (entornos físicos y virtuales, de carácter social y político), sino también ofreciendo soluciones a los problemas complejos que surgen con las nuevas exigencias organizacionales, abordándolos desde la praxis andragógica (Romero, 2024). Esto se presenta como una opción para encontrar respuestas que se identifiquen con el tipo de organización y se alineen con su respectiva misión, visión, cultura organizacional, políticas y filosofía de gestión.

Esta apertura de la andragogía al mundo de vida incluye el mundo del trabajo (ergológico) al mundo de vida de las organizaciones emergentes, movimientos sociales u otras formas asociativas, toda vez que ofrece un marco teórico y práctico para convertirnos en promotores/as o propulsores/as de transformaciones sociopolíticas. A través de sus principios, estrategias y metodologías, podemos empoderarnos y empoderar a las personas, fomentar la participación ciudadana, fortalecer la democracia y contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa, sostenible y democrática. Además de convertirnos en promotores, propulsores de transformaciones sociopolíticas y agentes activos de cambio en comunidades y en la sociedad en general.

La andragogía organizacional, alineada con los postulados del Informe Mundial sobre el Aprendizaje y la Educación de Adultos de la UNESCO<sup>2</sup> (2010), se posiciona como una herramienta para impulsar transformaciones sociopolíticas positivas, promoviendo el desarrollo sostenible, la cohesión social y la equidad. Es un llamado a la acción para fortalecer la educación

---

2 El informe destaca los siguientes puntos clave: (1) Contexto y Razonamiento: Se presenta un análisis de la situación global del aprendizaje y la educación de adultos, subrayando su rol fundamental en la mejora de las habilidades básicas, la promoción de la democracia y la participación ciudadana, así como en la reducción de la pobreza. (2) Políticas y Estrategias: Se examinan las políticas nacionales e internacionales que fomentan la educación de adultos, y se proporcionan ejemplos de buenas prácticas y enfoques exitosos en diferentes países. El informe insiste en la necesidad de un enfoque integrado y coherente en la formulación de políticas. (3) Acceso y Participación: Se evalúan los niveles de acceso y participación en programas de educación de adultos, identificando barreras y desafíos que impiden una mayor inclusión y equidad. El informe subraya la necesidad de aumentar las oportunidades educativas para grupos marginados y vulnerables. (4) Calidad y Eficacia: Se explora la calidad de la educación de adultos, incluyendo la formación y desarrollo profesional de los educadores, la adecuación de los contenidos educativos y la eficacia de los métodos de enseñanza utilizados. La evaluación y el monitoreo se presentan como herramientas esenciales para mejorar la calidad educativa. (5) Financiamiento: Se discuten las tendencias en el financiamiento de la educación de adultos, destacando la importancia de la inversión sostenida y la movilización de recursos tanto públicos como privados. El informe insta a los gobiernos y las instituciones a priorizar el financiamiento en este sector. (6) Impacto y Beneficios: Se detallan los impactos positivos de la educación de adultos en términos de desarrollo personal, social y económico, proporcionando datos y estudios de caso que demuestran cómo el aprendizaje a lo largo de la vida contribuye al bienestar individual y colectivo.

de adultos y aprovechar su potencial transformador en la construcción de un futuro mejor para todos.

La Andragogía Organizacional y el Informe Mundial sobre el Aprendizaje y la Educación de Adultos (2010) de la UNESCO convergen en la visión de un mundo donde la educación de adultos es un pilar fundamental para construir sociedades más justas, equitativas y sostenibles. La implementación de estrategias andragógicas en las organizaciones, alineada con las recomendaciones del Informe UNESCO, puede generar transformaciones sociopolíticas significativas que beneficien a toda la humanidad.

Es importante destacar que la transformación sociopolítica requiere de un compromiso ético y político por parte de las y los andragogos organizacionales. Debemos ser conscientes de las desigualdades y las injusticias que existen en la sociedad, y comprometernos con la construcción de un mundo más justo y equitativo.

La andragogía es una herramienta poderosa para el cambio social, pero no es la única. Es necesario trabajar en conjunto con otras disciplinas y movimientos sociales para lograr las transformaciones que necesitamos. Sin embargo, la andragogía puede jugar un papel fundamental en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sostenible.

El presente artículo adopta un enfoque metodológico que combina el análisis documental y la revisión de la literatura existente sobre la andragogía. Este enfoque permite una exploración profunda de los conceptos, teorías y prácticas relacionadas con la educación de adultos, así como en la riqueza del análisis y caracterización del tema que contribuya a la comprensión de los problemas complejos que surgen en las nuevas exigencias de las organizaciones y que puedan ser abordados desde la praxis andragógica, como opción para encontrar respuestas identificadas con el tipo de organización y conforme a su respectiva misión, visión, cultura organizacional y filosofía de gestión. Se llevó a cabo una recopilación exhaustiva de fuentes bibliográficas relevantes, seguida de un análisis crítico y una síntesis de los hallazgos más pertinentes. La metodología analítica utilizada desglosa los principios, procedimientos, estrategias, métodos y técnicas de la andragogía, destacando su aplicación tanto a nivel individual como social.

Se enfatiza la interdisciplinariedad y la colaboración como componentes claves, subrayando cómo la andragogía puede integrarse con otros enfoques para enriquecer prácticas organizacionales y promover transformaciones sociopolíticas positivas. Esta metodología no solo busca comprender profundamente la andragogía como ciencia y tecnología, sino también explorar

su relevancia y potencial para el desarrollo integral y la participación activa de los adultos en la sociedad contemporánea y sus organizaciones.

En suma, “la base es una investigación que no sólo busca entender los fenómenos sociales, sino también transformarlos desde una perspectiva crítica y constructiva” (Valdez, 2023, p. 89).

## **Organizaciones, andragogía en las organizaciones o andragogía organizacional**

En el vasto panorama de organizaciones que existe hoy día, cada una con sus propósitos únicos y complejos, surge la necesidad imperante de adoptar un enfoque innovador que pueda abordar de manera efectiva las demandas y desafíos actuales. Estas organizaciones, que abarcan desde empresas e instituciones educativas hasta grupos de voluntariado, fundaciones, movimientos sociales, organizaciones populares y emergentes, operan en un entorno globalizado y altamente interconectado, donde la velocidad y la adaptabilidad son cruciales para mantenerse competitivos, colaborativos y relevantes. Sin embargo, a pesar de sus variados objetivos y estructuras, todas estas organizaciones enfrentan retos similares relacionados con la gestión del cambio, la constante innovación y la adaptación a nuevas tendencias y tecnologías.

El desafío radica en encontrar una noción que pueda ser aplicada universalmente, sin perder de vista la singularidad de cada entidad. Este modelo por así decirlo, debería promover la flexibilidad, fomentar la colaboración y la creatividad, y proporcionar herramientas para medir el éxito de manera efectiva y sostenible. Además, es fundamental que este enfoque nuevo considere la ética-política y la responsabilidad social como pilares fundamentales de cualquier organización, reconociendo así la importancia de contribuir positivamente a la sociedad y al planeta.

En este contexto, la búsqueda de un nuevo paradigma de gestión que abarque la diversidad de organizaciones y sus fines representa una oportunidad única para avanzar hacia un futuro más inclusivo, equitativo y sostenible. Este enfoque no solo debería ser capaz de adaptarse a las necesidades cambiantes de las organizaciones, sino también de anticiparlas, permitiendo a las mismas liderar el cambio y definir nuevos estándares de excelencia en el siglo XXI.

La conceptualización que propongo de la andragogía organizacional, cuyo objetivo se centra -disciplinariamente hablando- en la gestión, administración y gerencia de organizaciones introduciendo nuevos aspectos que

enriquecen y potencian la argumentación del discurso administrativo - gerencial actual.

El discurso de estas semánticas cordiales lo fundamento en guías para la acción andragógica como la sostenibilidad, la bioética y la visión biocéntrica de lo viviente donde el ser humano se resitúa como uno más en la cadena de la vida, lo que se antepone a la visión antropocéntrica en la cual el ser humano se asume como mero centro de la vida.

Así las cosas, propongo una noción de andragogía en las organizaciones o andragogía organizacional en el sentido que:

- La andragogía organizacional propone un enfoque innovador que va más allá de los confines tradicionales de la educación, traspasa sus muros y sus horarios escolares, extendiéndose a las organizaciones para impulsar cambios cruciales mediante principios éticos-políticos que generen actitudes andragógicas y acciones andragógicas en el ámbito individual y organizacional que contribuyan a la preservación del ambiente desde la visión biocéntrica de lo viviente donde el ser humano se resitúa como uno más en la cadena de la vida. Este enfoque, fundamentado en una ética-política basada en principios de solidaridad, responsabilidad y adaptación y valores democráticos, anima a la creación de ambientes que son inclusivos, diversos y dialogantes. Al hacerlo, fomenta el empoderamiento y la participación activa de las personas adultas, contribuyendo a la conformación / configuración y reconfiguración de organizaciones que son empoderadas, inclusivas y transformadoras. Este proceso es esencial para avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y sostenible, donde las organizaciones y todas las modalidades y formas asociativas para la producción de bienes y servicios juegan un papel importante en la promoción de la democracia, la inclusión y el diálogo.

En tal sentido, la andragogía organizacional emerge como una solución innovadora para el desafío de gestionar la diversidad y los objetivos múltiples de las organizaciones contemporáneas. Este enfoque, que integra principios éticos-políticos y valores democráticos, no solo impulsa cambios significativos en el ámbito individual y organizacional, sino que también contribuye a la preservación del ambiente y promueve una sociedad más justa, equitativa y sostenible. Al fomentar la inclusividad, la diversidad y el diálogo, la andragogía organizacional abre caminos hacia organizaciones empoderadas,

transformadoras y resilientes, preparándolas para liderar el cambio y definir nuevos estándares de excelencia en el siglo XXI.

### **Entre la acción inmediata y la reflexión profunda como estrategia andragógica organizacional**

A través de la andragogía, podemos convertirnos en promotores y propulsores de transformaciones sociopolíticas, destacando la relevancia de adoptar un enfoque reflexivo-activo que integra la teoría y la práctica en el servicio de la sociedad, enfoque a veces difícil de adoptar por la “operatividad” y “dinámica” de ese tipo de organizaciones (movimientos sociales, organizaciones emergentes, entre otras).

No obstante, adoptar un enfoque reflexivo-activo que integra la teoría y la práctica al servicio de la sociedad representa un desafío significativo para movimientos sociales y organizaciones emergentes, dadas sus dinámicas operativas rápidas y adaptativas. Este enfoque requiere un equilibrio delicado entre la acción inmediata y la reflexión profunda, unidas por un objetivo común de transformación social. Para hacer posible la adopción de este enfoque reflexivo-activo, se propone la siguiente estrategia clave:

- Creación de espacios de reflexión colaborativa: Establecer espacios regulares dedicados a la reflexión crítica sobre las actividades y resultados de la organización. Estos espacios deben fomentar el diálogo abierto, permitiendo a los miembros compartir experiencias, aprender unos de otros y generar nuevas ideas estratégicas.

Esta estrategia andragógica busca superar los desafíos inherentes a la naturaleza operativa de movimientos sociales y organizaciones emergentes, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y reflexión crítica que sea esencial para el éxito de cualquier iniciativa de transformación social.

### **Bienestar colectivo a partir de las organizaciones para la actividad socioproyectiva**

En este artículo argumentamos que la andragogía organizacional, aplicada en contextos de movimientos sociales, organizaciones emergentes y todas las formas y modalidades asociativas, presentan un desafío para la generación de conocimiento desde ellas mismas y desde los centros universitarios ya que constituyen una rica gama de propuestas para impulsar el bienestar

colectivo a partir de las organizaciones populares para la actividad socioproductiva, vista ésta no sólo como tendente a la creación de riqueza material sino que a partir de los elementos socio-organizativos asociados emerja una nueva red de organización social de naturaleza colectiva. Por lo cual, la andragogía organizacional juega un papel crucial en la promoción de una sociedad más justa, equitativa, sostenible y democrática. Se sostiene que:

- **La andragogía como herramienta para el cambio social:** La andragogía, al enfocarse en el aprendizaje permanente y la formación integral, es una herramienta esencial para empoderar a las personas, fomentar la participación ciudadana y contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sostenible.
- **El compromiso ético y político de las y los andragogos:** Subraya la importancia del compromiso ético-político de los andragogos organizacionales en la promoción de transformaciones sociopolíticas, destacando la necesidad de trabajar en conjunto con otras disciplinas y movimientos sociales.
- **La andragogía organizacional y la transformación sociopolítica:** Resalta el papel central de la andragogía organizacional en facilitar la participación activa de los adultos en la vida cívica y política, reforzando la importancia de la colaboración interdisciplinaria y la movilización colectiva hacia objetivos de justicia social y democracia.

En definitiva, el fortalecimiento de la andragogía organizacional en las actividades socioproductivas no sólo contribuye a la generación de riqueza material, sino que promueve la emergencia de redes sociales de naturaleza colectiva que sustentan una nueva organización social. Este enfoque integral permite el desarrollo de comunidades más resilientes, equitativas y comprometidas con el bienestar colectivo, potenciando así una transformación sociopolítica inclusiva y sostenible. A partir de estas premisas, es necesario considerar algunas puntualizaciones derivadas de la temática abordada, que nos permitirán profundizar en los desafíos y oportunidades que emergen al integrar la andragogía en el ámbito socioproductivo y organizacional.

### **Algunas puntualizaciones derivadas de la andragogía en el contexto social y organizacional**

Estas puntualizaciones subrayan aspectos clave sobre la relevancia de la andragogía en el contexto social y organizacional, destacando su papel

en la promoción de cambios sociopolíticos, la importancia de un enfoque interdisciplinario y colaborativo, y la necesidad de integrar principios éticos y democráticos en la gestión organizacional. Además, se enfatiza la capacidad de la andragogía organizacional para fomentar la autonomía, la participación activa y la creación de entornos inclusivos y diversos, con el fin de contribuir a una sociedad más justa, equitativa y sostenible. Estas consideraciones ofrecen una visión amplia y profunda de cómo la educación de adultos puede ser un motor de transformación social y un factor determinante en la definición de nuevos estándares de excelencia en el siglo XXI.

**I. El rol del andragogo organizacional como facilitador del cambio:**

El andragogo organizacional no es un simple instructor o capacitador, sino un **facilitador/a del aprendizaje y el desarrollo personal de los adultos en el trabajo**. Su rol es crear un **ambiente de aprendizaje participativo, colaborativo y reflexivo**, donde los participantes puedan construir su propio conocimiento y comprometerse con la transformación sociopolítica dentro de la organización.

**II. El aprendizaje experiencial como motor de transformación:**

Pudiéramos decir que, la “andragogía organizacional o la andragogía en las organizaciones” enfatiza el aprendizaje experiencial, que permite a los trabajadores y trabajadoras aprender a través de la acción y la reflexión crítica sobre sus propias experiencias laborales. Esta metodología es particularmente efectiva para promover el desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para la transformación sociopolítica, como el pensamiento crítico, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo y el liderazgo.

**III. La educación popular en el contexto organizacional:**

La educación popular, con su enfoque en la participación activa y la transformación social, puede ser adaptada al contexto organizacional para promover el empoderamiento de los trabajadores y trabajadoras. A través de procesos educativos participativos, los trabajadores y trabajadoras pueden analizar críticamente las dinámicas de poder dentro de la organización y tomar acciones para transformarlas de manera más justa y equitativa.

#### **IV. La andragogía feminista para la igualdad de género en el ámbito laboral:**

Pudiéramos decir sobre una “andragogía feminista” que reconoce la importancia de las relaciones de poder de género en el trabajo y busca crear espacios educativos donde las mujeres puedan empoderarse y desafiar las desigualdades de género dentro de las organizaciones. Esta corriente andragógica también promueve la construcción de culturas laborales más inclusivas y respetuosas con la diversidad.

#### **V. La andragogía intercultural para la comprensión y el diálogo en las organizaciones:**

La andragogía intercultural reconoce la diversidad cultural como un valor y busca promover el respeto y la comprensión entre las diferentes culturas dentro de las organizaciones (cultura organizacional). Esta corriente andragógica es particularmente importante en un contexto de globalización y multiculturalidad, donde las organizaciones necesitan adaptarse a una fuerza laboral diversa.

#### **VI. La investigación andragógica organizacional como herramienta para la transformación:**

No puedo dejar de pensar en un tipo de “investigación andragógica organizacional” como aquella herramienta fundamental para comprender las necesidades y características de las y los adultos que aprenden en el trabajo, así como para desarrollar estrategias y metodologías educativas más efectivas para promover la transformación sociopolítica dentro de las organizaciones. La investigación andragógica también puede contribuir al desarrollo de políticas y prácticas organizacionales más justas e inclusivas.

#### **VII. La acción andragógica organizacional como motor del cambio:**

La acción andragógica organizacional es la puesta en práctica de los principios y metodologías de la andragogía organizacional para lograr la transformación sociopolítica dentro de las organizaciones. Esta acción puede realizarse a través de diversos proyectos y programas educativos, como talleres, cursos, seminarios, campañas de sensibilización, etc., que se enfoquen en temáticas como la justicia social, la equidad de género, la inclusión laboral, la sostenibilidad ambiental, etc.

## **Acciones concretas como promotores y propulsoras de transformaciones sociopolíticas desde la andragogía: andragogos(as) organizacionales**

Como andragogas y andragogos organizacionales, podemos seguir convirtiéndonos en promotoras y propulsoras de transformaciones sociopolíticas desde la Andragogía a través de acciones que implementemos que no solo deben dirigirse a la capacitación y formación, sino también a la creación de espacios de diálogo, la promoción de liderazgos inclusivos y la construcción de redes solidarias que impulsen cambios significativos en nuestras comunidades. En este sentido, las siguientes acciones se destacan como esenciales para ejercer dicha labor:

### **1. Fomentar el aprendizaje permanente y la educación crítica:**

- Crear espacios de aprendizaje andragógicos: Diseñar e implementar programas educativos que respondan a las necesidades e intereses de las comunidades, utilizando metodologías andragógicas participativas, experienciales y enfoque integral del aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- Promover el diálogo de saberes: Facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias entre personas de diferentes contextos y culturas, fomentando el aprendizaje mutuo y la construcción colectiva de conocimiento.
- Desarrollar el pensamiento crítico: Ayudar a las personas a analizar críticamente la realidad social, política y económica, cuestionando las estructuras de poder y las desigualdades existentes.
- Incentivar la participación ciudadana: Empoderar a las personas para que participen activamente en la vida pública, exigiendo sus derechos y contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sostenible.

### **2. Fortalecer las organizaciones sociales y comunitarias:**

- Acompañar procesos de formación organizativa: Brindar capacitación y apoyo a las organizaciones sociales y comunitarias para fortalecer sus estructuras, procesos de toma de decisiones y gestión de recursos.
- Facilitar la comunicación y el trabajo en equipo: Promover la colaboración entre las organizaciones sociales y comunitarias, creando redes de apoyo y solidaridad.

- Contribuir al desarrollo de proyectos sociopolíticos: Apoyar a las organizaciones sociales y comunitarias en la elaboración e implementación de proyectos que respondan a las necesidades de sus comunidades.

### **3. Incidir en políticas públicas:**

- Realizar investigaciones andragógicas: Generar conocimiento sobre las necesidades y expectativas de las comunidades, proporcionando evidencia para el diseño de políticas públicas más efectivas.
- Participar en espacios de diálogo y concertación: “Representar a las comunidades” en espacios de discusión sobre políticas públicas, aportando sus perspectivas y demandas.
- Desarrollar campañas de sensibilización y movilización social: Informar a la ciudadanía sobre sus derechos y promover la participación en procesos de incidencia política.

### **4. Promover la cultura de paz y la resolución pacífica de conflictos:**

- Facilitar procesos de diálogo intercultural: Fomentar el respeto y la comprensión entre personas de diferentes culturas, previniendo conflictos y promoviendo la convivencia pacífica.
- Desarrollar habilidades para la resolución de conflictos: Capacitar a las personas para manejar los conflictos de manera pacífica y constructiva.
- Promover la educación para la paz: Incorporar contenidos de educación para la paz en los programas educativos, fomentando valores como la tolerancia, la empatía y la no violencia.

### **5. Ser ejemplo de transformación social:**

- Vivir de acuerdo con los valores que promovemos: Practicar en nuestra vida personal y profesional los valores que propugnamos, como la justicia social, la igualdad y la solidaridad.
- Mantener una actitud crítica y propositiva: Ser conscientes de las desigualdades e injusticias existentes, y proponer soluciones alternativas desde una perspectiva andragógica.
- Comprometernos con la construcción de un mundo mejor: Trabajar incansablemente para crear una sociedad más justa, equitativa y sostenible para todos.

En definitiva, convertirnos en andragogos(as) organizacionales es crucial y creo que como andragogas y andragogos organizacionales, tenemos un papel fundamental que desempeñar en la promoción de transformaciones sociopolíticas positivas. A través de nuestro trabajo, podemos empoderar a las personas, fortalecer las organizaciones sociales y comunitarias, incidir en políticas públicas, promover la cultura de paz y ser ejemplo de transformación social.

Es importante recordar que la Andragogía es un proceso continuo, permanente y dinámico que **requiere de nuestra constante reflexión, actualización y compromiso**. De allí que, como andragogas y andragogos organizacionales debemos estar siempre dispuestos/as a aprender y crecer, para poder acompañar a las personas en su camino hacia la transformación social.

Juntas y juntos, podemos construir un mundo más justo, equitativo y sostenible para todas y todos. Por ejemplo, un modo concreto de utilizar la Andragogía para impulsar transformaciones sociopolíticas es a través de la formación de líderes y lideresas organizacionales: capacitando a líderes sociales y políticos, podemos contribuir al fortalecimiento de la democracia participativa y la justicia social.

### **Elementos socio-organizativos: aplicado en movimientos sociales, organizaciones emergentes y otras formas asociativas**

En el contexto de los movimientos sociales, organizaciones emergentes y otras formas asociativas, los elementos socio-organizativos juegan un papel crucial para el fortalecimiento y sostenibilidad de estas entidades. Estos elementos incluyen comunidades de práctica, redes de apoyo, alianzas estratégicas, movilización de recursos, participación ciudadana activa e innovación social. Cada uno de estos componentes contribuye de manera significativa al desarrollo y éxito de las organizaciones emergentes, facilitando la creación de un entorno colaborativo y dinámico que promueve el bienestar colectivo y la transformación social.

- **Comunidades de práctica:** Grupos informales o formales de personas que comparten intereses comunes y trabajan juntas para resolver problemas o avanzar en un área específica. Estas comunidades pueden ser fundamentales para el intercambio de conocimientos y experiencias dentro de estas organizaciones emergentes.
- **Redes de apoyo:** Conjuntos de relaciones personales, profesionales o institucionales que proporcionan ayuda, orientación y recursos a

individuos o grupos dentro de las organizaciones. Las redes de apoyo pueden facilitar el acceso a oportunidades educativas y de desarrollo profesional.

- **Alianzas estratégicas:** Acuerdos entre diferentes organizaciones para colaborar en proyectos o iniciativas comunes. Estas alianzas pueden ser cruciales para ampliar el alcance y la influencia de las organizaciones emergentes, permitiéndoles acceder a recursos y habilidades adicionales.
- **Movilización de recursos:** Procesos mediante los cuales las organizaciones obtienen financiamiento, voluntariado, tecnología y otros recursos necesarios para operar y alcanzar sus objetivos. La capacidad de movilizar recursos efectivamente es fundamental para el éxito de las organizaciones emergentes.
- **Participación ciudadana activa:** Involucramiento directo de los miembros de la comunidad en la toma de decisiones y la gestión de las organizaciones. La participación ciudadana puede fortalecer la legitimidad y la sostenibilidad de las organizaciones emergentes.
- **Innovación social:** Desarrollo de nuevas ideas, métodos o soluciones para abordar problemas sociales o mejorar la calidad de vida. La innovación social es un componente clave de muchas organizaciones emergentes, especialmente aquellas enfocadas en el bienestar colectivo.

Los mencionados elementos socio-organizativos son fundamentales para el crecimiento y la eficacia de los movimientos sociales, organizaciones emergentes y otras formas asociativas. Desde las comunidades de práctica que fomentan el intercambio de conocimientos, hasta la movilización de recursos que asegura la operatividad de estas entidades, cada componente aporta una pieza esencial para el archipiélago o mosaico organizacional. Al integrar redes de apoyo, alianzas estratégicas y promover la participación ciudadana activa e innovación social, estas organizaciones pueden fortalecer su capacidad de generar impacto positivo en sus comunidades, impulsando cambios significativos hacia una sociedad más justa, equitativa y sostenible.

### **Cierre conclusivo abierto: tejiendo futuro a través de transformaciones sociopolíticas desde la andragogía organizacional**

La andragogía organizacional es vista aquí como una herramienta poderosa para las transformaciones sociopolíticas y promover un cambio

social significativo, capaz de empoderar a las personas, fomentar la participación ciudadana, y contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sostenible. Se destaca la importancia del compromiso ético y político de los andragogos organizacionales en la promoción de transformaciones sociopolíticas, así como la necesidad de trabajar en conjunto con otras disciplinas y movimientos sociales para alcanzar dichas transformaciones.

Así, la andragogía en las organizaciones (movimientos sociales u organizaciones emergentes) o más específicamente la andragogía organizacional como estrategia, juegan un papel crucial en las transformaciones sociopolíticas al centrarse en la autodirección y autorregulación, promueve la autonomía y empoderamiento de las personas adultas, facilitando su participación activa en la vida cívica y política. La horizontalidad y sinergia dentro de la andragogía organizacional refuerzan la importancia de la colaboración interdisciplinaria y la movilización colectiva hacia objetivos comunes de justicia social y democracia. Entre las tres conclusiones más destacadas de este estudio se encuentran:

- 1. Crucial para movimientos sociales y organizaciones emergentes:** La andragogía organizacional juega un papel fundamental en movimientos sociales y organizaciones emergentes, promoviendo la autonomía y la participación activa de los adultos en la vida cívica y política.
- 2. Impulsora de cambios mediante principios ético-políticos:** Un enfoque andragógico dentro de las organizaciones, que va más allá de los límites tradicionales de la educación, es esencial para impulsar cambios mediante principios ético-políticos, fomentando la inclusividad, diversidad y diálogo. Esto contribuye a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sostenible.
- 3. Solución innovadora para la gestión de la diversidad y objetivos múltiples:** La andragogía organizacional emerge como una solución innovadora para gestionar la diversidad y los múltiples objetivos de las organizaciones contemporáneas. Integra principios ético-políticos y valores democráticos para liderar el cambio y establecer nuevos estándares de excelencia en el siglo XXI.

Este enfoque innovador, aunque arraigado en la educación, extiende los límites tradicionales de los espacios educativos y trasciende sus muros y

horarios escolares, representa una apuesta para motivar y capacitar a las personas adultas como agentes activos por la transformación social y política. Al trasladar los principios y prácticas de la andragogía a contextos organizacionales, se busca no solo educar, sino también motivar y capacitar a las personas para que sean protagonistas activas en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sostenible. La andragogía organizacional se convierte así en una herramienta poderosa para fomentar la participación ciudadana, promover la inclusión social y democratizar las decisiones políticas y sociales.

## Futuras investigaciones

La andragogía en las organizaciones o andragogía organizacional es un naciente campo al que estamos contribuyendo en su configuración para el contexto de las organizaciones que trascienda los espacios educativos, los muros y horarios escolares. Este enfoque permite a los andragogos(as) organizacionales generar las transformaciones necesarias basadas en una ética-política y valores democráticos para construir espacios horizontales, plurales, inclusivos y dialógicos.

Dado su potencial transformador, se abre un amplio espectro de posibilidades y curiosidades para futuras investigaciones. Las investigaciones futuras pudieran enfocarse en varios aspectos clave:

- 1. Transformaciones Sociopolíticas en Nuestra América:** Explorar cómo la andragogía organizacional puede facilitar transformaciones sociopolíticas en el contexto latinoamericano del siglo XXI. Esto incluye el estudio de movimientos sociales, organizaciones emergentes y el impacto de la educación de adultos en estos procesos.
- 2. Contextos Culturales y Regionales:** Investigar cómo diferentes contextos culturales y regionales afectan la implementación y efectividad de la andragogía organizacional, así como identificar mejores prácticas adaptadas a diversas realidades socioculturales.
- 3. Estudios de Caso:** Realizar estudios de caso específicos que ilustren los efectos prácticos de la andragogía organizacional en diversas organizaciones y comunidades, proporcionando ejemplos concretos de cómo estos principios pueden ser aplicados y sus resultados.

**4. Interdisciplinariedad y Colaboración:** Examinar cómo la andragogía puede integrarse con otras disciplinas y enfoques<sup>3</sup> para enriquecer prácticas organizacionales y promover transformaciones sociopolíticas positivas.

Estas investigaciones futuras no sólo enriquecerán el campo de la andragogía organizacional, sino que también proporcionarán una base sólida para el desarrollo de prácticas más efectivas y transformadoras, toda vez que la andragogía organizacional o la andragogía en las organizaciones se perfila como una disciplina y estrategia clave para abordar los desafíos del siglo XXI, promoviendo un aprendizaje permanente y significativo que transforme tanto a individuos como a organizaciones, en un esfuerzo conjunto por crear un mundo más justo, equitativo y sostenible.

## REFERENCIAS

- Adam, F. (1977). *Andragogía. Ciencias de la Educación de Adultos. Caracteres*: UNESR.
- Romero Pérez, N. (2024). La nueva visión de la Andragogía en las organizaciones universitarias públicas venezolanas en un contexto de asedio, *Revista Educación y Ciencias Humanas* N° 50, Ediciones del Decanato de Postgrado.
- UNESCO (2010). *Informe Mundial sobre el Aprendizaje y la Educación de Adultos*. Alemania: UNESCO Institute for Lifelong Learning. <https://www.uil.unesco.org/educacion-adultos/infor>.

---

3 La andragogía puede integrarse con diversas disciplinas y enfoques para enriquecer prácticas organizacionales y promover transformaciones sociopolíticas positivas. Algunas de estas disciplinas y enfoques incluyen: (1) Educación Popular: Para fortalecer procesos educativos participativos y emancipadores en comunidades. (2) Psicología Social: Para entender mejor los procesos de cambio y la motivación en adultos en contextos organizacionales y comunitarios. (3) Sociología: Para analizar las estructuras sociales y las dinámicas de poder que influyen en la participación y el empoderamiento. (4) Antropología Organizacional: Para comprender las culturas organizacionales y comunitarias, cómo estas influyen en los procesos de aprendizaje y cambio; y facilitar la integración cultural en los procesos de cambio. (5) Ciencias Políticas: Para explorar cómo las decisiones políticas impactan en las organizaciones y comunidades, y cómo la educación de adultos puede fortalecer la participación política. (6) Gestión del Cambio Organizacional: Para implementar estrategias efectivas que promuevan la adopción de nuevos valores y prácticas en las organizaciones. (7) Comunicación Estratégica organizacional: Para facilitar el diálogo y la colaboración entre diversos actores dentro y fuera de las organizaciones y mejorar la efectividad de la comunicación interna y externa en procesos de transformación. (8) Derecho y Ética: Para asegurar que los procesos de transformación respeten los derechos individuales y promuevan prácticas éticas en todos los niveles. (9) Ética y Filosofía Política: Para fundamentar las prácticas organizacionales en principios éticos y políticos que fomenten la justicia, la equidad y la democracia.

- Valdez, J. (2023). *Vida cotidiana e Investigación creadora. Metotización para trascender el método y lo metodológico.* Caracas: Araca Editores - UNESR.
- Valdez, J. (2024). *Procesos Sociopolíticos y Participación Comunitaria con enfoque andragógico.* Material de Discusión del Seminario #3.
- Villarini J. (2009). Ángel, Estudio preliminar. La andragogía de Félix Adam en el contexto de la Teoría-Práctica de la Educación Latinoamericana. En: Adam de Guevara, Elena & Villarini Jusino, Ángel. *Andragogía. Una antología sobre el pensamiento socioeducativo de Félix Adam.* X Encuentro Internacional de Educación y Pensamiento y III Congreso Nacional por una Educación de Calidad. Colombia. pp. 1-35.

# CIMENTANDO ORGANIZACIONES ADAPTATIVAS A TRAVÉS DE LA ANDRAGOGÍA: UN ENFOQUE CENTRADO EN EL APRENDIZAJE DEL ADULTO

Recibido: 14 de junio de 2024

Aceptado: 28 de Junio de 2024

*Rosa Angélica Bello Velásquez<sup>1</sup>*

## RESUMEN

El presente artículo tiene como propósito estudiar los elementos fundamentales, que cimentan una Organización Adaptativa a través de la Andragogía (OAA), un tipo de organización basada en un enfoque andragógico, que fusiona y converge lo Adaptativo con factores significativos de la andragogía (Ciencia de la educación del adulto). Metodológicamente hablando el artículo se desarrolla desde la base de la revisión de referencias bibliográficas y documentales relevantes sobre el tema, así como de la interpretación como ser histórico de algunas de mis vivencias experienciales de la administración pública venezolana y de la práctica académica administrativa en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. La OAA emerge a través de la integración de principios andragógicos con estrategias de adaptabilidad organizacional; se caracteriza por promover un ambiente de trabajo flexible y participativo, donde la formación permanente es un pilar fundamental para el crecimiento, y la adaptación efectiva a los desafíos del presente. Fomenta un entorno de aprendizaje que potencia el desarrollo de habilidades y competencias en los individuos, permitiéndoles en conjunto con la organización,

---

<sup>1</sup> Profesional multidisciplinaria con Doctorado en Ciencias Gerenciales y Gestión para la Creación Intelectual, Especialista en Gerencia Municipal y Licenciada en Administración. Más de 30 años de experiencia en cargos directivos en sectores público y privado. Actualmente se desempeña en la UNESR como Subdirectora de Secretaría, Coordinadora de la Maestría en Finanzas de la Empresa. Docente de postgrado, tutora y jurado de investigaciones. angelibellov@gmail.com

adaptarse eficazmente a los cambios tecnológicos, sociales y contingentes del entorno, en un espacio laboral de formación permanente.

*Palabra clave:* Organización adaptativa, andragogía, adaptabilidad organizacional

## **BUILDING ADAPTIVE ORGANIZATIONS THROUGH ANDRAGOGY: A FOCUS ON ADULT LEARNING**

### **ABSTRACT**

The purpose of this article is to study the fundamental elements that underpin an Adaptive Organization through Andragogy (OAA); a type of organization [1] based on an andragagogical approach, which merges and converges the adaptive [2] with significant factors of andragogy (Science of adult education). Methodologically speaking, the article is developed from the basis of reviewing bibliographic and documentary references on the subject, as well as the interpretation as a historical being of some experiential experiences of the Venezuelan public administration and of the academic administrative practice at the Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez [3]. The OAA emerges through the integration of andragagogical principles with organizational adaptability strategies; it is characterized by promoting a flexible and participatory work environment, where permanent training is a fundamental pillar for growth, and effective adaptation to the challenges of the present. It fosters a learning environment that enhances the development of skills and competencies in individuals, allowing them, together with the organization, to adapt effectively to technological, social, and contingent changes in the environment, in a workspace of permanent training. [4]

*Keywords:* Adaptive organization, andragogy, organizational adaptability

En la transformación de las sociedades, organizaciones y comunidades, las personas requieren de herramientas necesarias para enfrentar los desafíos y problemáticas actuales. En este sentido en la Organización Adaptativa Andragógica, la educación permanente puede contribuir a que los individuos puedan adquirir nuevos conocimientos, habilidades y competencias

a lo largo de su vida adulta, de manera tal, que les permita adaptarse a los constantes cambios y avances en la sociedad.

A través de la Andragogía, se puede fomentar la inclusión social y organizacional, la igualdad de oportunidades y la participación de las personas en la toma de decisiones que afectan sus vidas; al abordar desde la educación del adulto diversas problemáticas sociales, así como la enseñanza de las herramientas necesarias para desarrollarse personal y profesionalmente en la edad adulta, contribuyendo así a la creación de organizaciones que benefician a la sociedad. En este sentido es importante destacar que:

La educación de adultos (...) se ha convertido, (...) en un elemento indispensable del desarrollo personal y social, coherente, orgánico y con conceptos, tareas y valores que le son propios y cuyas demandas responden a las necesidades actuales, complejas y cambiantes de la sociedad y de los retos tecnológicos. Actualmente la educación de adultos está presente en el vasto campo educativo, ya sea en la modalidad de procesos educativos formales y no formales. (...) la encontramos en la: formación de recursos humanos (...), laboral., alfabetización., formación política y de participación social, actualización científica y tecnológica y formación universitaria. (Universidad del Valle de México, s.f., p., 15).

Tomando en consideración que cada cambio genera transformación, nuevas miradas y adaptación, la Ciencia Andragógica, fuertemente influenciada por los cambios tecnológicos y sobre todo actualmente por la inteligencia artificial, requiere de una nueva perspectiva y de nuevas alternativas para su praxis dentro de los recintos educativos, así como directamente en el seno de las organizaciones, en este caso el de una organización Adaptativa desde la Andragógica (OAA)

Al formar al adulto desde su propio entorno, es importante tener en cuenta el acto andragógico como un proceso de enriquecimiento de la experiencia humana a través del aprendizaje, así como la esencia de cada organización y su filosofía.

En esta nueva perspectiva, la andragogía trasciende su ámbito tradicional para convertirse en una disciplina transversal, permeando la formación de adultos en una amplia gama de organizaciones. Esta visión ampliada abarca tanto organizaciones físicas como virtuales, incluyendo aquellas de carácter económico, político, comunitario, asistencial educativas entre otras. Todas estas organizaciones, en su diversidad, se encuentran intrínsecamente

vinculadas a los contextos tecnológicos socioculturales y socio productivos del país, lo que enriquece y complejiza el campo de acción de la andragogía.

En esta nueva visión andragógica, también es importante tomar en cuenta el significado y razón de ser de una organización, la cual, no obstante, ha sido definida a lo largo del tiempo de diversas maneras; para los fines de este artículo, la conceptualizaremos como un sistema social formado por personas que trabajan juntas para alcanzar un objetivo en común, así como un sistema social conformado por un conjunto de medios complejos compuestos por elementos interrelacionados e interdependientes que trabajan juntos para lograr su objetivo, tomando en consideración que cada elemento de la organización influye y es influenciado por los demás, como un todo integrado.

En palabras de Robbins (2004), “una organización es una unidad social coordinada deliberadamente, compuesta por dos o más personas, que funcionan de manera continua para alcanzar una o varias metas comunes” (p. 4). Sin embargo, estas definiciones, son solo el punto de partida, ya que una organización como sistema complejo, está influenciada por una variedad de elementos interrelacionados que van más allá de su estructura formal. Estos elementos incluyen la cultura organizacional, la tecnología, la familia, el entorno externo y las características individuales de sus miembros entre otros, lo cual hace fundamental comprender estos elementos y sus interacciones para analizar el funcionamiento de una organización y su capacidad para lograr sus objetivos.

Al respecto es importante tener en cuenta, que pesar de la diversidad de organizaciones existentes; ya sean de servicios, comercios, instituciones educativas, hospitales, tiendas, iglesias, etc., cada una con su propia estructura, tamaño, objeto social y fines (con o sin ánimo de lucro), todas comparten un denominador común: la necesidad de alcanzar sus objetivos.

Para lograr este cometido, resulta fundamental contar con un personal formado y preparado, tomando en consideración que a través de la educación permanente<sup>2</sup> (Ciencia Antropagógica) la formación y desarrollo de los empleados no solo, les permite adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficiente, sino que también fomenta su compromiso y motivación, impulsando hacia el éxito la organización.

---

2 Ciencia de la Educación Permanente, sostenida por tres pilares fundamentales: la Pedagogía, ciencia de educar a los niños, la Andragogía, ciencia de educar de los adultos jóvenes y maduros y la Gerontología, ciencia de educar a los adultos (Adam, 2014, p.123)

En el texto que se muestra a continuación, se desarrollan los elementos fundamentales de una Organización Adaptativa desde una perspectiva Andragógica.

## Desarrollo

El hecho de invertir en el desarrollo y bienestar de los empleados es esencial para cualquier organización, independientemente de su naturaleza o sector. Un equipo competente, motivado y comprometido es el motor que impulsa el logro de los objetivos y garantiza el éxito a largo plazo.

En este contexto, la andragogía como ciencia, con enfoque educativo centrado en el adulto, emerge como una herramienta valiosa para potenciar la formación y el desarrollo profesional de los miembros de una organización. Al adaptar los métodos de enseñanza a las necesidades y características específicas de los adultos en la organización, la andragogía garantiza un aprendizaje más efectivo y significativo

Este enfoque andragógico, que promueve la participación, la experiencia y la autonomía del aprendiz adulto<sup>3</sup>, permite que cada individuo adquiera las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus responsabilidades de manera óptima, contribuyendo así al éxito de la organización.

Sin embargo, es importante tener en cuenta, que debido a que cada individuo puede actuar de manera distinta ante una misma situación, es necesario procurar identificar los rasgos comunes o diferenciadores de los grupos de personas que hacen vida en la organización, para así poder realizar planes de formación y trabajo con equipo eficaces. La cooperación de las personas en es fundamental para el éxito de cualquier iniciativa, ya que las mismas constituyen el motor impulsor de la innovación y el cambio.

En la actualidad, las organizaciones exitosas deben ser adaptativas, flexibles e innovadoras, abiertas a los cambios tecnológicos. Los planes de formación con visión andragógica organizacional pueden contribuir a con la realización de planes de formación eficaces aunados a las innovaciones tecnológicas, así como a la inteligencia artificial.

La pandemia del COVID-19, acontecida en el siglo XXI, ha provocado un impacto disruptivo en el panorama empresarial, generando nuevas

---

3 De acuerdo con (Adam, 2014) el aprendiz adulto es una persona que requiere de un proceso participativo que considere sus características fisiológicas, psicológicas, laborales y sociales. Estas particularidades demandan una metodología y práctica específicas, sustentadas en valores y objetivos andragógicos que reconocen la educación como un proceso continuo y permanente en la vida del ser humano.

oportunidades para algunas organizaciones y representando un desafío significativo para otras.

En este contexto, la capacidad de adaptación y respuesta efectiva ante los cambios del entorno se ha vuelto esencial para la supervivencia y el éxito de cualquier organización. Aquellas que logran identificar y aprovechar las oportunidades emergentes, incluso en medio de la adversidad, son las que se posicionan a la vanguardia y lideran el camino hacia un futuro próspero.

La capacidad de respuesta ágil y eficiente frente a los cambios del entorno, tanto internos como externos, es fundamental. La estructura flexible y adaptable de una organización, les permite responder con prontitud a nuevas situaciones y desafíos mediante el aprendizaje organizacional continuo.

Desde la perspectiva de la andragogía, las organizaciones se enfocan en fomentar el desarrollo constante de habilidades y competencias en sus colaboradores. Este enfoque, centrado en el aprendizaje del adulto, promueve un ambiente de aprendizaje activo y participativo, donde los individuos son protagonistas de su propio desarrollo. La organización fundamentada en los principios andragógicos, no solo se adapta al cambio, sino que lo impulsa, evolucionando de manera constante y manteniéndose a la vanguardia en un entorno en permanente transformación a través del aprendizaje organizacional.

Estas organizaciones no solo buscan optimizar sus operaciones y alcanzar el éxito, sino que también están especialmente diseñadas para impulsar el desarrollo continuo y proactivo de las habilidades y competencias de sus colaboradores. Esto permite que la organización evolucione constantemente y se mantenga relevante en un entorno en constante cambio.

La andragogía, como ciencia de la educación de adultos, respalda la idea de que el aprendizaje es un proceso permanente para individuos concretos, situados en un contexto histórico y geográfico específico, y que se desenvuelven en entornos socioculturales particulares. Valdés (2024) destaca algunos principios clave de la andragogía que orientan el aprendizaje de adultos:

**Autodirección:** Cada persona se guía a sí misma, basándose en sus propios criterios, necesidades e intereses.

**Autorregulación:** Cada adulto controla el curso de sus acciones, analizando las consecuencias desde sus propios marcos éticos.

**Horizontalidad:** Las interacciones se desarrollan en constante relación con otros, promoviendo la reciprocidad y la equidad.

**Sinergia:** Se fomenta la concentración de esfuerzos y el trabajo cooperativo para lograr resultados superiores.

Continuidad experiencial: Se reconoce el potencial formativo de la experiencia individual y colectiva. (pp. 1-2)

Las organizaciones que adoptan un enfoque andragógico en el desarrollo de sus colaboradores no solo mejoran su desempeño individual, sino que también impulsan la evolución y la adaptabilidad de la empresa en su conjunto.

A partir de mi experiencia en diferentes organizaciones, he podido observar que en muchas organizaciones se aplican de manera independiente algunos rasgos elementales de la Ciencia Anagógica en los planes de formación, sin que en su momento se pudiera comprender su aplicación desde el punto de vista conceptual, sobre lo cual considero se debe identificar y buscar significados.

Desde esta perspectiva es fundamental, que en las organizaciones se cuente con un profesional, experto en andragogía organizacional, el cual conceptualizó para efectos de este artículo con el nombre de **Facilitador-andragógico-organizacional**<sup>4</sup>; de manera tal que este profesional pueda identificar dentro de cada organización qué elementos de la enseñanza andragógica están presentes: organizarlos, sistematizarlos y adaptarlos a los planes de formación organizacional.

Tomando en consideración que cada organización es única y diferente, por lo que los planes de formación organizacional deben adaptarse a las necesidades específicas de cada una.

En la implementación de un enfoque andragógico en la organización, es vital reconocer que la andragogía es una ciencia, que se puede aplicar perfectamente al campo organizacional, debido a que entre otros argumentos la organización está conformada por adultos, que requieren seguir mejorando su desempeño en beneficio propio y organizacional. Para Adam (citado por Adam, 2014), la Andragogía se puede concebir como la ciencia y el arte de la educación de los adultos. Ciencia porque posee sujeto, objeto, método de estudio, y está sustentada en unos fundamentos axiológicos, teleológicos, filosóficos, psicológicos, sociológicos, epistemológicos y legales, que les dan validez científica a sus postulados; y arte, por su praxis orientada a dar interpretación real a las necesidades de aprendizaje de los adultos (pp. 99-100).

---

4 Un facilitador andragógico organizacional es un profesional que guía y apoya el aprendizaje y desarrollo de adultos en el contexto laboral, aplicando los principios de la Andragogía. Su objetivo principal es crear un ambiente de aprendizaje que fomente la autodirección, la participación, la colaboración y la aplicación práctica de conocimientos y habilidades. (conceptualización propuesta por la autora)

En este punto, considero que los planes de formación con enfoque andragógico requieren de la debida orientación y revisión científica, a los fines de lograr mejores resultados.

En cuanto a la autonomía en el aprendizaje, la sinergia entre los diferentes actores, la adaptabilidad a las circunstancias y la flexibilidad en los procesos formativos son aspectos fundamentales a tener en cuenta para promover un ambiente de aprendizaje efectivo y exitoso. Asimismo, es esencial reconocer y valorar la experiencia como fuente de conocimiento y aprendizaje en el ámbito laboral

La andragogía se presenta como un factor clave en el desarrollo de organizaciones adaptativas y eficientes, capaces de enfrentar los desafíos del entorno de manera creativa y colaborativa. Es necesario seguir profundizando en la aplicación de este enfoque en diferentes contextos laborales, con el fin de potenciar el crecimiento y la innovación en las organizaciones. En definitiva, la andragogía es un pilar fundamental en la construcción de una sociedad y una gestión organizacional más participativa, inclusiva y centrada en la educación permanente. De acuerdo con Adam (2014):

La Educación de Adultos se sitúa dentro de la concepción de la educación permanente; concepto que surgió de los encuentros y debates que se dieron en París durante los días 9 al 17 de diciembre de 1965, donde el Comité Internacional de Expertos para el Avance de la Educación de Adultos, solicitó a la UNESCO que sustituyera la educación continua por uno más amplio que abarcara a la educación en su totalidad como proceso integral de la existencia del ser humano. (p. 65)

## **Experiencias de aprendizaje y gestión con enfoque andragógico**

### **Experiencia 1: Núcleo Regional de Posgrado y Educación Avanzada Caracas**

Durante mi experiencia en el Núcleo Regional de Posgrado y Educación Avanzada Caracas, en tiempos de la pandemia del COVID.19, desde mis reflexiones como ser histórico, puedo reconocer la aplicación de algunos elementos andragógicos de manera intuitiva, sin siquiera ser consciente de ello en ese momento. El aprendizaje autodirigido, utilizando diversas fuentes de información y colaboración, permitió adaptar la formación a las necesidades en el desempeño en el cargo como Subdirectora de Secretaría y facilitadora de aprendizajes de manera remota y virtual.

La relación horizontal en el proceso de enseñanza-aprendizaje y el trabajo en equipo con la familia y autoridades del Núcleo fueron fundamentales para superar los desafíos de la contingencia; tal es el caso que mi hijo menor, se convirtió en un facilitador tecnológico.

El enfoque andragógico me permitió adaptar el aprendizaje a mis propias necesidades y horarios, manteniendo siempre una relación horizontal en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como también comprender con más profundidad, la actividad académica e intercambio de saberes con los participantes de las unidades curriculares que actualmente facilito en la UNESR.

Algunos miembros de la organización demostraron una disposición extraordinaria para innovar y aprender en equipo, lo que nos permitió llevar adelante las clases y programas previstos.

Es este caso, es importante considerar esta experiencia, para identificar primero qué elementos con enfoque andragógico se están aplicando y luego diseñar planes de aprendizaje para la organización.

## **Experiencia 2: Alcaldía del Municipio Chacao<sup>5</sup>: Un Modelo de Formación Andragógica en la Gestión Pública**

Otra experiencia destacada, se desprende de mi paso por la Alcaldía del Municipio Chacao, entre el año 1993 y 2001, donde formé parte de un plan de formación en la propia organización. En este caso, la Alcaldía del Municipio Chacao estableció una alianza estratégica con una universidad, para impulsar el desarrollo profesional de los trabajadores municipales y optimizar la gestión pública.

Esta colaboración se materializó en un programa de formación especializada en gerencia municipal, diseñado a la medida, para alinearse con la misión y visión de la Alcaldía.

El programa se caracterizó por su enfoque adaptativo y centrado en el participante. Cada gerente recibió una invitación personal para unirse a la iniciativa, y aquellos que aceptaron firmaron una carta de compromiso, demostrando su dedicación al proceso de aprendizaje

La flexibilidad fue un pilar fundamental del programa. Aunque se estableció un plazo para completar los estudios, las actividades se adaptaron a las necesidades y ritmos de los participantes. Las clases se llevaron a cabo en las instalaciones de la Alcaldía, fomentando la interacción constante y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

---

<sup>5</sup> Chacao es un municipio que pertenece al estado Miranda y también forma parte de la gran Caracas. Es el más pequeño de los 5 municipios que conforman el Área Metropolitana de Caracas

El éxito del programa se basó en la creación de un ambiente de aprendizaje colaborativo y enriquecedor. Los principios de reciprocidad, equidad y sinergia guiaron las interacciones entre los participantes, trabajando juntos para alcanzar objetivos comunes. La formación se nutrió de nuestras experiencias, generando un ciclo de aprendizaje continuo y retroalimentación positiva.

Esta iniciativa conjunta entre la universidad y la Alcaldía del Municipio Chacao, no solo impulsó el crecimiento profesional de los empleados municipales, sino que también tuvo un impacto significativo en la calidad de la gestión pública. El programa de especialización en gerencia municipal sentó las bases para una administración más eficiente, transparente y orientada al ciudadano, marcando un hito en la historia del Municipio Chacao.

La colaboración simbiótica entre la Universidad, la Alcaldía y sus trabajadores, dio origen a una organización pública innovadora, caracterizada por visiones compartidas y una capacidad de adaptación tanto interna como externa. La integración de la formación académica en el entorno laboral, junto con el fomento del aprendizaje autónomo y grupal, empoderó a los empleados y sentó las bases para una gestión pública exitosa y en constante evolución.

Sin embargo, a pesar de esta experiencia de éxito, es importante reconocer que el aprendizaje permanente es un desafío para diferentes tipos de organizaciones, ya que los sistemas educativos no siempre responden a esta necesidad. Como señala Adam (2004), “la idea de que el hombre aprende desde que nace hasta que muere [...] presenta el problema que los sistemas educativos de la mayoría de los países del mundo no responden a esta necesidad” (p. 66).

Por lo tanto, el reto para todas las organizaciones está en analizar su visión de aprendizaje permanente desde la práctica y sentar las bases de una Organización Adaptativa Andragógica (OAA), considerando la experiencia de sus miembros y criterios científicos adecuados. Este desafío se vuelve aún más relevante frente a la realidad de los sistemas educativos, los cuales, según Adam (2004), “al estar escasamente institucionalizados, no están organizados para atender estos procesos de educación permanente a lo largo de toda la vida” (p. 66).

Situación, que, dada su importancia, debe también abordarse desde el punto de vista científico, especialmente en el contexto de los rápidos cambios que experimenta la sociedad moderna, y con ella toda organización.

En este sentido la andragogía, como ciencia, teoría y disciplina ofrece un conjunto de fundamentos teóricos y principios que giran en torno a los valores y el desarrollo integral del ser humano, propiciando una visión de aprendizaje permanente desde su praxis, cimentando las bases de una organización Adaptativa desde la andragogía.<sup>6</sup>.

## **La Organización Adaptativa a través de la Andragogía en un Entorno Dinámico**

En el cambiante panorama empresarial actual, las organizaciones se enfrentan a desafíos cada vez más complejos y a una competencia desafiante. Para prosperar en este entorno dinámico, es fundamental adoptar un enfoque adaptativo y centrado en el aprendizaje permanente. La organización andragógica adaptativa emerge como un modelo prometedor que combina los principios de la andragogía (educación de adultos) con la flexibilidad y la capacidad de respuesta necesarias para enfrentar los retos organizacionales del siglo XXI.

En el contexto de incorporación e integración entre lo teórico y lo experiencial, es importante destacar que en una organización adaptativa es fundamental mantener una cultura de colaboración, comunicación abierta y experimentación en la gestión y los procesos. Un liderazgo que promueva la creatividad, el aprendizaje continuo y la toma de decisiones descentralizada es esencial para potenciar la capacidad de evolucionar y prosperar en un entorno dinámico, centrada en el desarrollo de una cultura organizativa basada en la colaboración, la creatividad y el aprendizaje constante, impulsando así el éxito a largo plazo de la organización.

En una organización adaptativa andragógica, se reconoce que los adultos aprenden de manera diferente a los niños y adolescentes, por lo que se diseñan programas de formación que se ajustan a sus necesidades específicas desde un enfoque andragógico, fomentando la participación de los adultos en su proceso de aprendizaje, promoviendo la autonomía y la responsabilidad en su formación.

Además, en este tipo de organización se valora la experiencia previa de los adultos, integrándola en el proceso de aprendizaje y aprovechando su conocimiento para enriquecer la formación. Se promueve un ambiente de

---

6 La andragogía, bien sea vista como ciencia, teoría, disciplina o método, presenta un compendio de fundamentos teóricos, principios y doctrinas que giran alrededor de los valores, con lo cual damos apertura al desarrollo de las facultades físicas, intelectuales y morales, tan importantes en la formación integral del ser humano (Rodríguez de Reverón, 1988, citado por Adam, 2004, p. 97).

respeto mutuo, colaboración y diálogo entre facilitador y participantes, favoreciendo el intercambio de ideas y el aprendizaje colectivo.

La flexibilidad, agilidad y la habilidad de aprender y mejorar constantemente son pilares fundamentales para el éxito. En el campo formativo este tipo de organización se sustenta en la andragogía, la cual tiene como objetivo:

Desarrollar en el adulto su capacidad de aprender y de transformarse en un ser dispuesto a desplegar sus potencialidades hasta llegar a la plenitud; el sujeto de estudio es el aprendiz adulto, que requiere de un proceso en el cual participe y se desarrolle de acuerdo con sus características fisiológicas, psicológicas, ergológicas y sociales; condiciones que determinan una metodología y una praxiología diferente; y se sustenta en una axiología y una teleología andragógica que vienen dada por la condición de educación permanente del ser humano (Adam, 2004, p. 100).

Para Adam, esta ciencia tiene un carácter interdisciplinario, porque toma en consideración diferentes ciencias (biológicas, psicológicas, sociales, ergológicas), lo cual hace más efectivo el aprendizaje. La divulgación de las bases filosóficas de la Andragogía es vital para comprender y optimizar aún más su aplicación en el contexto organizacional.

Por otra parte, al reconocer las necesidades, experiencias y motivaciones únicas del adulto en un plan de formación organizacional permanente, se promueve una relación horizontal entre facilitador y participante, fomentando un aprendizaje significativo y relevante para el desarrollo profesional y personal de los individuos dentro de la organización.

En este sentido, para una organización adaptativa es fundamental fomentar una cultura basada en la colaboración, la comunicación abierta y la experimentación de gestión y procesos. También es fundamental contar con liderazgo que fomente la creatividad, el aprendizaje continuo y la toma de decisiones descentralizadas, para potenciar de esta forma la capacidad para evolucionar y prosperar en un entorno de constante cambio, gracias a su flexibilidad, agilidad y capacidad de aprender y mejorar constantemente y sobre todo, que existen elementos de la Andragogía en las organizaciones que son aplicados sin que se reflexione sobre ello , lo cual hace sumamente necesaria la divulgación de sus bases filosóficas.

Tomando en consideración para esa divulgación, que la andragogía como disciplina educativa enfocada en la educación permanente del adulto, centrada en sus necesidades, experiencias y motivaciones únicas, se presenta desde

la enseñanza en la organización en una relación horizontal- facilitador- trabajador, puede contribuir al logro de los objetivos organizacionales trazados.

De acuerdo con Félix Adam (1984), el acto antropagógico desde la enseñanza-aprendizaje, se caracteriza por el enriquecimiento de la experiencia humana, lo cual es un factor fundamental para considerar dentro de la organización, tomando en cuenta que dentro de la Ciencia Antropagógica<sup>7</sup> o Ciencia de la Educación Permanente<sup>8</sup>.

En el caso de las organizaciones, constituye una base fundamental para el diseño instruccional de los programas de formación del talento humano.

Una Organización Adaptativa Andragógica (OAA), se caracteriza por promover el aprendizaje constante y permanente de sus colaboradores, fomentando la autodirección, la reflexión continua y la participación en la toma de decisiones, el desarrollo de habilidades y competencias que permitan a sus miembros adaptarse eficazmente a los cambios del entorno.

En un ambiente de trabajo flexible y participativo, la OAA, busca aprovechar las oportunidades de mejora continua a nivel individual y organizacional. Sobre lo cual presentaremos los elementos esenciales que conforman una organización adaptativa andragógica.

## **Elementos claves de una Organización Adaptativa con enfoque andragógico**

La organización andragógica adaptativa es un modelo que permite a las empresas prosperar en un entorno cada vez más complejo y competitivo. Al fomentar el aprendizaje permanente, la colaboración y la adaptación, estas organizaciones están mejor preparadas para enfrentar los desafíos del futuro y alcanzar el éxito a largo plazo. A continuación, presentamos algunos elementos claves de este tipo de organización

- **Cuenta con la figura de un facilitador andragógico organizacional.** Un facilitador andragógico organizacional debe existir en la organización para buscar facilitar el aprendizaje permanente y la adaptación de los miembros a los planes de formación organizacional; ser visionarios, inspiradores y capaces de fomentar un ambiente de

<sup>7</sup> La Antropagogía está estructurada en cuatro campos: Pedagogía, Efebagogía, Andragogía, Geron-tagogía. La sociodidaxia es única para cada campo (Adam, 2024, *Sociodidaxia y Praxeología de la Andragogía*, lámina 7.)

<sup>8</sup> La Antropagogía: ciencia para educar permanentemente al ser humano en cualquier período de su desarrollo psicobiológico, en función de su vida cultural, ergológica y social (Adan, 1986, citado por Adam, 2024, Sociodidaxia y Praxeología de la Andragogía, lámina 6).

## confianza y colaboración, que beneficie a toda la organización. **Particularidades organizacionales como fuente de aprendizaje y formación**

Cada organización es única y diferente, por lo tanto, es importante que los miembros de la organización en conjunto con el **facilitador andragógico organizacional**, comprenda las características diferenciadoras de cada una, identifique los elementos andragógicos presentes e incorporar los que considere; sistematizarlos e implementar los planes de formación adecuados. Es importante tener la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios del entorno y las necesidades de los miembros, buscando el empoderamiento de los colaboradores, fomentando la autonomía, la participación en la toma de decisiones y la resolución de problemas.

- **Cultura de Aprendizaje Permanente.**

La organización debe crear un ambiente que valore e implemente el aprendizaje de forma horizontal, donde los errores se vean como oportunidades de crecimiento. Esto implica fomentar la curiosidad, el intercambio de conocimientos y la retroalimentación constructiva.

- **Enfoque en la Experiencia.**

La organización debe reconocer y aprovechar la experiencia y el conocimiento de sus miembros. Esto implica involucrarlos en la toma de decisiones, así como crear oportunidades para compartir conocimientos y habilidades.

- **Flexibilidad y adaptación.**

En un entorno dinámico, la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios es esencial. Las organizaciones andragógicas adaptativas deben ser flexibles en sus estructuras, procesos, estrategias y planes de formación.

- **Planes de formación con holgura de flexibilidad .**

Los planes de formación deben estructurarse según las necesidades de cada equipo de trabajo, tomando en consideración intereses individuales y organizacionales de forma flexibles; entendiendo que, dentro de los procesos, cada adulto tiene un ritmo de aprendizaje, lo cual **no debe entenderse como libertinaje e irresponsabilidad**, sino por el contrario comprender las características e individuales de cada adulto e incorporar dentro de los planes de formación una variable de flexibilidad de tiempo, manteniendo la disciplina, le ética y la eficiencia organizacional.

- **La tecnología como facilitadora del aprendizaje.**  
La tecnología puede desempeñar un papel fundamental en el fomento del aprendizaje permanente. Las organizaciones deben aprovechar las herramientas digitales para ofrecer capacitación personalizada, fomentar la colaboración y facilitar el acceso a recursos de aprendizaje.
- **Cultura de aprendizaje permanente.**  
Proporcionar oportunidades de formación y desarrollo personalizado que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos de forma permanente, promoviendo un ambiente donde se valore el aprendizaje y la mejora constante.
- **Colaboración y comunicación abierta.**  
Promover un ambiente de trabajo colaborativo donde se valore la diversidad de ideas y se fomente la comunicación abierta y honesta entre todos los miembros de la organización.
- **Reflexión, evaluación y retroalimentación-permanente.**  
Proporcionar espacios y actividades que permitan a los empleados reflexionar sobre su trabajo y planes de formación permanente e identificar áreas de mejora y recibir retroalimentación constructiva para su desarrollo profesional.  
Es esencial contar con mecanismos de evaluación que permitan identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación constructiva, con enfoque en resultados y centrada en alcanzar objetivos claros y medibles, manteniendo un enfoque en la eficacia y la eficiencia.

## Conclusiones

La organización andragógica adaptativa emerge como un paradigma organizacional para prosperar en el entorno actual, caracterizada por su dinamismo y los cambios tecnológicos y un entorno cada vez más complejo y competitivo. Al fomentar el aprendizaje permanente, la colaboración y la adaptación; estas organizaciones están mejor preparadas para enfrentar los desafíos del futuro y alcanzar el éxito a largo plazo.

Una organización andragógica adaptativa es aquella que reconoce el valor del aprendizaje permanente y la experiencia de sus miembros como motores de innovación y crecimiento.

Se basa en los principios de la andragogía, que considera al adulto como un aprendiz autónomo, motivado por sus propias necesidades y objetivos. En

este tipo de organización, el aprendizaje no se limita a la capacitación formal, sino que se integra en todos los aspectos de la vida laboral, fomentando una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional.

Se caracteriza por su enfoque educativo centrado en el adulto, la flexibilidad en el diseño de programas de formación, la valoración de la experiencia previa y la promoción de un ambiente de aprendizaje colaborativo y participativo, donde la educación permanente está siempre presente como un proceso de aprendizaje y desarrollo de habilidades y conocimientos de los empleados, con el fin de mejorar su desempeño en el trabajo y contribuir al éxito de la organización, en un entorno en constante cambio y evolución.

Esta organización incorpora en los planes de formación, la disciplina andragógica como proceso socioeducativo de construcción intencional de aprendizaje dirigido a los adultos, tomando en consideración las características biológicas, y sociales diferenciadoras del grupo, sus intereses, motivaciones, expectativas, necesidades y realidades, de la mano de un facilitador andragógico organizacional.

La educación permanente en la OAA promueve el crecimiento profesional y la movilidad laboral de reconocimiento, tomando en consideración el conocimiento, constituyendo así el pensamiento andragógico, un elemento clave para el desarrollo del talento humano, la mejora del rendimiento organizacional y la creación de un entorno laboral estimulante y enriquecedor para todos los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Adam, E. (2014). *El Pensamiento Andragógico de Félix Adam y su trascendencia en la educación universitaria de América Latina y el Caribe*.
- Adam, F. (1984). La Teoría Sinérgica y el Aprendizaje Adulto. *Revista de Andragogía* N° 1. INSTIA. Caracas, Venezuela.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*, Pearson Educación, México.
- Universidad del Valle de México. Laureate International Universities (s.f). *Modelo Andragógico Fundamentos*. Disponible en: <https://www.calameo.com/books/004114306e05a11bfc909>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*, Pearson Educación, México.
- Valdés, J. [26 de abril de 2024]. *Seminario: Procesos Sociopolíticos y participación Comunitaria con Enfoque Andragógico*.

# **DISRUPCIÓN DIGITAL EN LA GESTIÓN UNIVERSITARIA VENEZOLANA HACIA UNA NUEVA SINERGIA ORGANIZACIONAL**

Recibido: 14 de junio de 2024

Aceptado: 28 de junio de 2024

*Rosa Riera Escalona<sup>1</sup>*

## **RESUMEN**

La disrupción digital ha emergido como un agente transformador en la gestión universitaria en Venezuela, impulsando la adaptación de las instituciones educativas a los cambios y la mejora de la calidad educativa. A pesar de los desafíos burocráticos inherentes al sistema universitario venezolano, se ha evidenciado la necesidad de fomentar una nueva sinergia organizacional que impulse la innovación y la eficiencia. La gestión universitaria es un ámbito complejo que exige adaptaciones en estructuras, procesos y cultura organizacional. En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo analizar cómo la disrupción digital está transformando la gestión universitaria en Venezuela, permitiendo a las instituciones educativas adaptarse a los nuevos escenarios y aprovechar al máximo los beneficios de la virtualidad. Este proceso de transformación se ha visto acelerado por la globalización y la tecnología, y se ha intensificado aún más con la llegada del COVID-19, que puso de manifiesto la urgencia de invertir en competencias digitales para garantizar la continuidad educativa y fortalecer la sinergia organizacional. Para el desarrollo de este artículo, se ha llevado a cabo un análisis bibliográfico documental sobre el tema, seleccionando las referencias más relevantes. A partir

<sup>1</sup> Abogado (USM), Especialista en Derecho Financiero (USM), Magíster en Gerencia (UNEFA), Doctorado en Estudios de la Organización (UNESR), Postdoctorado en Andragogía de las Organizaciones. (Cursando) (UNESR), Docente de postgrado en la Universidad José María Vargas semipresencial y 100% online, docente agregado de la UNESR, Curso de Codirección, en la Maestría de Ciencias Administrativas sobre. Actualmente jubilada APN. Correo: rrrieraescalona@gmail.com.

de este enfoque, se destaca que la colaboración y la innovación abierta son fundamentales para mejorar la competitividad y la calidad educativa en un entorno cada vez más digitalizado. La adaptación a los avances tecnológicos, las demandas de la comunidad estudiantil y la globalización son cruciales para liderar los diferentes caminos de una innovación educativa integrada, que combine experiencias, aprendizajes y saberes de alto nivel. En este sentido, la disrupción digital juega un papel integral en el avance de la gestión universitaria hacia una sinergia organizacional.

*Palabras claves:* disrupción digital, gestión universitaria, sinergia organizacional, innovación educativa, transformación digital

## **DIGITAL DISRUPTION IN VENEZUELAN UNIVERSITY MANAGEMENT TOWARDS A NEW ORGANIZATIONAL SYNERGY**

### **ABSTRACT**

Digital disruption has emerged as a transformative agent in university management in Venezuela, driving the adaptation of educational institutions to changes and the improvement of educational quality. Despite the bureaucratic challenges inherent to the Venezuelan university system, the need to promote a new organizational synergy that promotes innovation and efficiency has become evident. University management is a complex field that requires adaptations in structures, processes and organizational culture. In this context, this article aims to analyze how digital disruption is transforming university management in Venezuela, allowing educational institutions to adapt to new scenarios and take full advantage of the benefits of virtuality. This transformation process has been accelerated by globalization and technology, and has been further intensified with the arrival of COVID-19, which highlighted the urgency of investing in digital skills to guarantee educational continuity and strengthen organizational synergy. . For the development of this article, a documentary bibliographic analysis on the subject has been carried out, selecting the most relevant references. From this approach, it is highlighted that collaboration and open innovation are essential to improve competitiveness and educational quality in an increasingly digitalized environment. Adaptation to technological advances, the demands of the student

community and globalization are crucial to leading the different paths of integrated educational innovation, which combines high-level experiences, learning and knowledge. In this sense, digital disruption plays an integral role in the advancement of university management towards organizational synergy.

*Keywords:* Digital disruption, university management, organizational synergy, educational innovation, digital transformation

## Introducción

En el panorama actual de la educación superior, las universidades venezolanas se enfrentan a un entorno dinámico y desafiante, marcado por la globalización, la revolución tecnológica y la constante necesidad de adaptación. En este contexto, la disrupción digital emerge como un factor determinante en la transformación de la gestión universitaria, impulsando la creación de nuevos modelos organizacionales y abriendo un horizonte de posibilidades para el desarrollo sinérgico de las instituciones.

El presente artículo tiene como objetivo analizar el papel fundamental que juega la disrupción digital en el avance de la gestión universitaria hacia una sinergia organizacional en el contexto de Venezuela. Se abordará cómo este fenómeno transformador está reconfigurando las estructuras y procesos universitarios, permitiendo a las instituciones adaptarse a los nuevos cambios, mejorar la calidad educativa y fortalecer su posicionamiento en el mercado educativo.

La investigación se basa en un análisis teórico de la disrupción digital, tomando como referencia las aportaciones de autores como Sydler (2021), Capterra (2021) y Satulovsky (2022). Se examinan las características y el impacto de este fenómeno en el ámbito universitario, destacando su potencial como herramienta para la innovación y el desarrollo institucional.

A continuación, se presenta un caso de estudio emblemático: la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) y su rol protagónico en el Plan Nacional Universitario de Prevención AntiCOVID-19. La UNESR, a través de su iniciativa “Universidad en casa”, ha demostrado cómo la disrupción digital y la sinergia organizacional pueden impulsar la transformación educativa, adaptándose a las demandas del entorno y sentando las bases para un futuro promisorio.

El análisis de la UNESR evidencia la convergencia entre la teoría sinérgica y la disruptión digital como una estrategia fundamental para la gestión universitaria venezolana. Esta alianza estratégica potencia la eficiencia, la innovación y el bienestar institucional, impulsando a las universidades hacia un futuro más brillante.

En conclusión, el presente artículo expone cómo la disruptión digital, en sinergia con los principios de la gestión sinérgica, abre un panorama de oportunidades para las universidades venezolanas. Al adoptar un enfoque sinérgico y aprovechar las ventajas de la transformación digital, las instituciones pueden fortalecer su calidad educativa, preparar a los estudiantes para los desafíos del futuro y consolidarse como líderes en el sector universitario global.

## Desarrollo

En un mundo en constante cambio, la comprensión de términos como “disrupción” se torna fundamental para navegar en un entorno dinámico y aprovechar las oportunidades que este presenta. El presente apartado destaca el origen del término “disrupción”. El origen del término disruptión para la Real Academia española<sup>2</sup>, es la ruptura o interrupción brusca proveniente del término inglés *disruption* el que a su vez proviene de la palabra en latín *disruptio*.

## La Estructura y Gestión Universitaria en la Venezuela Actual

Previo a proseguir el desarrollo del tema, se hará mención del contexto histórico de la evolución de la universidad venezolana, la cual se inicia con la fundación de la Real y Pontificia Universidad de Santiago de León de Caracas en 1721 y continúa hasta la conformación del actual subsistema de educación superior. Según Rojas, R. (2005), en el año 2005 el sistema universitario estaba conformado por seis universidades autónomas, dieciséis universidades nacionales experimentales y nueve colegios universitarios. Esto sirve como referencia en el contexto sociopolítico y educativo en general vivido por las instituciones universitarias venezolanas.

Las instituciones universitarias en Venezuela mantienen una estructura burocrática, siguiendo el modelo burocrático de Max Weber. Según Romero, N. (2005), esta estructura se basa en la legitimidad, ya que se rige por un ordenamiento legal con normas fundamentadas en la racionalidad. El objetivo de esta regulación es estandarizar las funciones de la organización

---

<sup>2</sup> Real Academia Española (2014). Diccionario de la lengua española (23.<sup>a</sup> ed.). Espasa-Calpe.

para lograr eficiencia y racionalidad. Nuestras universidades se encuentran inmersas en estas características, presentando una estructura jerárquica, piramidal, burocrática y tradicional. Según Valecillo, C. (2006), las decisiones en las burocracias se toman en la cúpula, mientras que los asesores piensan y los operadores actúan. Es decir, los procesos se originan de arriba hacia abajo de forma vertical.

Sin embargo, la gestión universitaria, en los últimos años, ha cambiado como para implicar y exigir un aprendizaje extremadamente hipocomplejo, desde la organización del conocimiento. En otras palabras, de acuerdo con lo que explicó Morin, E. (1977), desde la perspectiva del pensamiento complejo lo que se busca es comprender. En la complejidad en términos del contexto de las organizaciones universitarias, la educación superior es observada como una complejidad, lo que significa que necesita ser considerada un sistema complejo con una variedad de actores, procesos y dinámicas interrelacionadas.

Según lo señalado por Morin, las universidades enfrentan varios desafíos y contradicciones propias. Deben equilibrar la tradición con la innovación, la autonomía con la coordinación centralizada y la especialización con la interdisciplinariedad. Además, es importante considerar las múltiples dimensiones de la realidad en la que operan, desde lo individual hasta lo colectivo, y de lo local a lo global.

En este sentido, el complejo pensamiento de Morin nos invita a reflexionar sobre la necesidad de adoptar un enfoque integral y unificador en la gestión y el diseño de las universidades. Esto implica promover la colaboración entre diferentes disciplinas, la transparencia en la toma de decisiones y la participación activa de toda la comunidad académica. Además, es importante fomentar el pensamiento crítico y la búsqueda constante de innovación y mejora continua en la educación superior.

La gestión universitaria se ha vuelto cada vez más compleja en los últimos años debido a factores como la globalización, la tecnología y la diversidad de roles y responsabilidades. Esta complejidad ha generado disrupciones, como la adopción de nuevas tecnologías en la enseñanza y el aprendizaje, y la necesidad de adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno económico y social. Estas interrupciones pueden provenir de factores internos o externos. La convergencia entre la complejidad y la disrupción ha planteado nuevos desafíos y oportunidades para las universidades.

La pandemia del COVID-19 ha sido un detonante de importantes disrupciones en el mundo. Este reto nos ha obligado a hacer una pausa y

repensar una gran variedad de temas. Estos desafíos nos urgen a tomar acciones decisivas ya verlos como oportunidades. Esta disruptión, tan trascendente como la pandemia, ha generado una encrucijada en este momento histórico, obligándonos a redefinir nuestro rumbo. Sin embargo, la respuesta a esta situación ha traído consigo una inversión en habilidades y capacidades digitales, que ha permitido liberar oportunidades y un potencial inexplorado para fomentar formas más sostenibles de vivir y trabajar. La transformación digital ha demostrado la creciente necesidad de invertir en nuevas tecnologías.

En este sentido, el cambio y la innovación constante son esenciales, ya que son las principales características de las organizaciones que operan con éxito en este tipo de entorno. Sin embargo, esto no se observa en las universidades venezolanas, donde se evidencia que no solo las autónomas, sino también las experimentales, tecnológicas y privadas, presentan estructuras poco flexibles y adaptables a la situación actual. En los últimos años, la organización universitaria ha experimentado una disruptión importante, lo que requiere que los directivos desarrollen una nueva sinergia organizativa. Esta disruptión se ha producido principalmente por el avance tecnológico, los cambios en la demanda de los estudiantes y la globalización de la educación superior. Por lo tanto, las universidades modernas se enfrentan a desafíos del entorno, y su nivel académico, de investigación, organización y administración deben adaptarse de manera efectiva.

## **La Digitalización en los Procesos Académicos: Retos y Oportunidades**

La digitalización de los procesos académicos y administrativos, la personalización de la educación, la globalización de los programas y la colaboración con empresas y algunas agencias externas son solo algunas áreas donde se necesita adaptación para asegurar la relevancia y competitividad futuras. En este sentido, estas oportunidades pasarían por promover una nueva sinergia organizacional en la universidad a través de una cultura de innovación y colaboración. Esto podría traducirse en la participación de todos los actores de la gestión, especialmente estudiantes, académicos, personal administrativo y ejecutivos. También implicaría invertir en la formación y desarrollo del talento humano y en herramientas tecnológicas que faciliten la gestión de la comunicación y la toma de decisiones. Por tanto, la disruptión de la gestión universitaria es una oportunidad para crear una nueva sinergia organizacional en la universidad y promover el aprendizaje organizacional.

La gestión universitaria está cambiando para expandirse y orientar su misión. Surge un nuevo modelo de gestión disruptiva que transforma las

estructuras y prácticas tradicionales de las universidades. Esto permite adaptarse a los cambios del entorno y satisfacer las necesidades. Esta disrupción se intensifica en el siglo XXI debido al crecimiento de la tecnología, la innovación y los cambios sociales. Esto también cuestiona las prácticas de gestión tradicionales. Kotter, J. (2014) destaca la importancia de la reestructuración empresarial.

Algunos autores han escrito sobre los cambios que está experimentando la educación universitaria debido al avance de la tecnología digital. Por ejemplo, Christensen, C. (2008) en su libro “El dilema de la innovación educativa: resolviendo el desafío de la enseñanza en la era digital” explica que la educación tradicional se enfrenta a un gran reto debido al progreso tecnológico. Argumenta que las instituciones educativas deben adaptarse a esta nueva era digital y adoptar nuevas estrategias de enseñanza que aprovechen las ventajas de la tecnología para mejorar la calidad de la educación.

Además, Christensen resalta la importancia de la innovación en la educación para preparar a los estudiantes para el mundo actual y futuro. Por otro lado, Bryan, A. (2013) en su libro “Revolución universitaria: cómo la tecnología está transformando la educación superior” analiza el impacto de la tecnología en la pedagogía, la relación entre los estudiantes y el conocimiento, y explora cómo la tecnología está permitiendo el acceso a la educación a una mayor diversidad de estudiantes, rompiendo así barreras.

Ahora, un buen ejemplo de cómo la tecnología ha cambiado la gestión universitaria se ve en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR). La universidad adoptó la educación en línea para evitar la propagación del virus. Esto ha llevado a lo que se conoce como la “universidad en casa”, donde los estudiantes pueden estudiar desde la comodidad de su hogar. Este nuevo modelo de educación en línea ha presentado algunos retos tanto para los estudiantes como para los profesores. Los estudiantes deben adaptarse a un entorno de aprendizaje diferente, con menos interacción personal y posibles problemas de motivación. Por su parte, los profesores deben encontrar nuevas formas de dar clases, evaluar a los estudiantes y mantener su compromiso académico.

## **La Disrupción Digital en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez: Oportunidades para la Transformación**

La Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) y su rol protagónico en el Plan Nacional Universitario de Prevención

AntiCOVID-19: La universidad en casa como salto cuántico en la educación superior marcó un punto de inflexión en el panorama de la educación superior, obligando a las instituciones a reimaginar sus metodologías y adaptarse a un entorno desafiante. En este contexto, la UNESR se erigió como un referente al implementar la modalidad de “universidad en casa”, demostrando no solo su capacidad de adaptación, sino también su visión innovadora para abrir las puertas a un nuevo paradigma educativo.

Si bien este cambio trajo consigo desafíos innegables, también brindó un sin fin de oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo académico de los estudiantes. La UNESR, consciente de su responsabilidad social, asumió un rol protagónico en el Plan Nacional Universitario de Prevención ANTI-COVID-19, garantizando el acceso a la educación de calidad para todos sus estudiantes, incluso en medio de las restricciones impuestas por la pandemia.

El giro hacia la disruptión digital la “universidad en casa” impulsó una disruptión digital sin precedentes en la UNESR. Las aulas físicas se transformaron en espacios virtuales, donde la tecnología se convirtió en el puente entre docentes y estudiantes. Esta transición, aunque compleja al principio, permitió explorar nuevas herramientas y metodologías de enseñanza, abriendo un mundo de posibilidades para el futuro. En este contexto de disruptión digital, la sinergia se convirtió en la piedra angular del éxito. La UNESR fomentó la colaboración e integración efectiva de las tecnologías emergentes en los procesos y operaciones de la gestión universitaria. Docentes, personal administrativo y participantes unieron fuerzas para aprovechar el poder de la tecnología y optimizar los procesos educativos.

La sinergia organizacional y la disruptión digital impulsadas por la “universidad en casa” han permitido a la UNESR:

- **Mejorar la eficiencia y productividad:** La automatización de tareas repetitivas, la optimización de recursos y la agilización de procesos administrativos han liberado tiempo valioso para que docentes y estudiantes se enfoquen en lo que realmente importa: la enseñanza y el aprendizaje.
- **Fomentar la innovación:** La incorporación de nuevas tecnologías ha abierto las puertas a metodologías de enseñanza más creativas y dinámicas, permitiendo a los estudiantes aprender de manera más activa y participativa.
- **Ampliar el acceso a la educación:** La “universidad en casa” ha derribado barreras geográficas y económicas, permitiendo que más personas tengan acceso a una educación superior de calidad.

La experiencia de la “universidad en casa” ha dejado un legado invaluable para la UNESR. La institución ha demostrado su capacidad de adaptación, innovación y colaboración, sentando las bases para un futuro aún más brillante. La sinergia digital y la disrupción tecnológica continuarán siendo pilares fundamentales en la transformación de la educación superior, no solo en la UNESR, sino en todo el mundo.

## **Disrupción Digital y Sinergia: Factores Claves para la Transformación Universitaria**

Aprovechar la disrupción digital en la gestión universitaria puede lograrse mediante la sinergia entre diferentes áreas de la universidad, como la administración, la docencia, la investigación y la colaboración. Esto permite adoptar un enfoque integral y colaborativo en la toma de decisiones y la implementación de estrategias digitales. La sinergia en la gestión universitaria posibilita a las instituciones educativas maximizar el uso de tecnologías digitales, compartir recursos y conocimientos entre departamentos y fomentar la colaboración entre profesores, estudiantes y personal administrativo. Como resultado, se puede lograr una mayor eficiencia, mejoras en la calidad de la educación y una mayor competitividad en el mercado educativo.

Sobre este asunto, la colaboración efectiva entre los miembros de la gestión universitaria es clave para lograr los objetivos comunes de manera más eficiente y efectiva. Tal como señala Senge (1992), en su libro “La Quinta Disciplina”, las organizaciones pueden cultivar la sinergia, la colaboración y el aprendizaje en equipo para mejorar su rendimiento y efectividad. El enfoque sistémico y la visión compartida son fundamentales para alcanzar resultados sostenibles y exitosos en la gestión universitaria.

En tal sentido, la disrupción digital y la sinergia en la gestión universitaria son elementos clave para el éxito de la gestión académica en la era digital. Al adoptar una mentalidad de trabajo en equipo y aprovechar las oportunidades que ofrecen las tecnologías digitales, las universidades pueden posicionarse como líderes innovadores en educación y brindar una experiencia de aprendizaje de alta calidad a sus estudiantes.

Para Adam (2009), la teoría sinérgica está dirigida a dar interpretación a la real expresión de la conducta psicológica y social del adulto frente a una situación de aprendizaje, esto significa que la teoría sinérgica busca entender cómo las experiencias pasadas, las emociones y las interacciones sociales de un adulto afectan su capacidad de aprendizaje en una situación concreta. La

teoría reconoce que la conducta de una persona no es simplemente el resultado de la situación actual, sino que está influenciada por múltiples factores que interactúan entre sí para determinar su comportamiento. De esta manera, la teoría sinérgica busca ofrecer una interpretación completa y profunda de la conducta de los adultos en el proceso de aprendizaje.

Más allá de la simple suma de sus partes, la teoría sinérgica nos recuerda que el aprendizaje adulto es un proceso holístico. Las experiencias vividas, las emociones que las acompañan y las interacciones sociales que nos rodean no son meros espectadores, sino participantes activos en este proceso. En lugar de enfocarse en un único factor determinante, la teoría sinérgica nos invita a apreciar la interacción dinámica entre estos elementos. Las experiencias pasadas, tanto positivas como negativas, pueden servir como brújula o lastre en nuestro camino de aprendizaje. Las emociones, desde la motivación hasta la frustración, pueden ser el motor o el freno que impulse nuestro avance. Y las interacciones sociales, con sus colaboraciones y conflictos, pueden enriquecer o entorpecer nuestra experiencia de aprendizaje.

Al comprender esta danza sinérgica, podemos diseñar estrategias de aprendizaje más efectivas para adultos. Podemos crear entornos que fomenten experiencias positivas, cultivar emociones que apoyen el aprendizaje y aprovechar las interacciones sociales para enriquecer el proceso. En definitiva, la teoría sinérgica nos ofrece una mirada más profunda y completa del aprendizaje adulto, permitiéndonos no solo educar mentes, sino también acompañar a los individuos en su desarrollo personal y social a través del aprendizaje. Por tanto, se precisa:

- La teoría sinérgica se centra en la interacción entre las experiencias pasadas, las emociones y las interacciones sociales en el aprendizaje de adultos.
- Esta teoría reconoce que la conducta de una persona no es simplemente el resultado de la situación actual, sino que está influenciada por múltiples factores que interactúan entre sí.
- La teoría sinérgica busca ofrecer una interpretación completa y profunda de la conducta de los adultos en el proceso de aprendizaje.
- Esta teoría tiene implicaciones importantes para el diseño de estrategias de aprendizaje efectivas para adultos.

Asimismo, Adam (2009), describe el proceso sinérgico como el principio de que el todo o globalidad es superior a la suma de las partes que la integran. Es decir, en sus palabras, Adam quiso expresar que el proceso sinérgico es el principio que indica que la totalidad de un sistema es mayor que la suma

de sus partes individuales. En otras palabras, cuando las partes se combinan y trabajan juntas, tienen un efecto multiplicador que va más allá de lo que cada una podría lograr por separado. Esto resalta la importancia de la colaboración y la interacción entre las diferentes partes de un sistema para lograr resultados superiores.

La teoría sinérgica en la gestión universitaria busca maximizar la eficiencia y eficacia de los procesos a través de la colaboración y el trabajo en equipo. Esto implica que las decisiones se toman de manera conjunta y que se busca el beneficio del conjunto de la organización en lugar de privilegiar intereses individuales. Esta teoría fomenta la comunicación, la coordinación y la integración de las distintas áreas de la universidad para lograr un mejor desempeño.

En el dinámico mundo universitario, la teoría sinérgica emerge como una melodía que orquesta el éxito institucional. Esta filosofía de gestión busca transformar la universidad en un organismo vivo, donde cada área, cual instrumento musical, aporta su ritmo y armonía para crear una sinfonía de logros. Lejos de ser una simple suma de esfuerzos, la sinergia universitaria busca la multiplicación de resultados. Se trata de tejer una red de colaboración donde las decisiones se toman en conjunto, buscando siempre el bienestar de la institución en su conjunto, no solo de las partes individuales.

En esta orquesta sinfónica, la comunicación es la batuta que marca el ritmo. Las áreas dialogan, se coordinan y se integran, creando un flujo armonioso de información y conocimiento. Cada departamento, cada persona, aporta su voz única para enriquecer la composición final. La teoría sinérgica no solo busca la eficiencia, sino también la eficacia. Optimiza los procesos, eliminando duplicidades y agilizando trámites, para que la universidad fluya como un río caudaloso. Pero no se detiene ahí, pues su mirada se extiende hacia la excelencia, buscando siempre el mejor camino para alcanzar las metas institucionales. Es concluyente, que la teoría sinérgica transforma la universidad en un ecosistema vibrante, donde la colaboración, la comunicación y la integración son las claves para alcanzar el éxito.

Es una filosofía que nos invita a trabajar juntos, como un solo equipo, para construir un futuro universitario más brillante y armonioso. Para ello se debe considerar que:

- La teoría sinérgica en la gestión universitaria busca maximizar la eficiencia y eficacia de los procesos a través de la colaboración y el trabajo en equipo.

- Esto implica que las decisiones se toman de manera conjunta y que se busca el beneficio del conjunto de la organización en lugar de privilegiar intereses individuales.
- Esta teoría fomenta la comunicación, la coordinación y la integración de las distintas áreas de la universidad para lograr un mejor desempeño.

## **La Disrupción Digital como Impulso para la Innovación y el Desarrollo Universitario**

Por otro lado, la disrupción digital en la gestión universitaria se refiere a los cambios profundos y rápidos que se están produciendo en el ámbito de la educación superior como consecuencia de la tecnología. La digitalización y la innovación tecnológica están transformando la forma en que se enseña, se aprende y se gestionan los recursos en las universidades. Esto implica la implementación de herramientas digitales, la actualización de los programas académicos y la adaptación a las demandas de un mercado laboral cada vez más globalizado.

El mundo universitario está viviendo una revolución sin precedentes. La irrupción de la tecnología digital está impulsando una transformación profunda en todos los aspectos de la educación superior, desde las aulas hasta las oficinas administrativas. Esta disrupción digital no es solo un cambio, sino un salto cuántico hacia un futuro donde el conocimiento y la innovación no tienen límites. En el corazón de esta transformación se encuentra la digitalización. Las herramientas digitales, desde plataformas de aprendizaje en línea hasta simuladores virtuales, están redefiniendo la forma en que los estudiantes adquieren y aplican sus conocimientos. La gamificación, la realidad aumentada y la inteligencia artificial se convierten en aliados para crear experiencias de aprendizaje más atractivas, personalizadas y eficaces.

Pero la disrupción digital va más allá de las herramientas. También implica la actualización de los programas académicos para que respondan a las demandas del mercado laboral en constante cambio. Se trata de formar profesionales íntegros, con las habilidades y competencias necesarias para navegar en un mundo globalizado y altamente competitivo. Las universidades que abracen esta transformación serán las que prosperen en la era digital. Serán las que atraigan a los mejores estudiantes, ofrezcan educación de calidad y preparen a los líderes del mañana. En definitiva,

serán las que marquen la diferencia en un mundo que necesita cada vez más conocimiento e innovación, apuntando en lo siguiente:

- La disruptión digital en la gestión universitaria se refiere a los cambios profundos y rápidos que se están produciendo en el ámbito de la educación superior como consecuencia de la tecnología.
- La digitalización y la innovación tecnológica están transformando la forma en que se enseña, se aprende y se gestionan los recursos en las universidades.
- Esto implica la implementación de herramientas digitales, la actualización de los programas académicos y la adaptación a las demandas de un mercado laboral cada vez más globalizado.

Ambos fenómenos, la teoría sinérgica y la disruptión digital, pueden tener efectos positivos en la gestión universitaria. La colaboración entre los distintos actores de la universidad favorece la resolución de problemas complejos y la implementación de estrategias innovadoras. Por su parte, la incorporación de la tecnología en los procesos educativos permite llegar a más estudiantes, facilitar el acceso a la información y mejorar la calidad de la enseñanza.

## **Teoría Sinérgica y la Disrupción Digital**

La convergencia entre la teoría sinérgica y la disruptión digital abre un horizonte de posibilidades para la gestión universitaria. Esta alianza estratégica potencia la eficiencia, la innovación y el bienestar institucional, impulsando a las universidades hacia un futuro más brillante. La teoría sinérgica, con su enfoque en la colaboración y el trabajo en equipo, crea un ambiente propicio para la resolución de problemas complejos y la implementación de estrategias innovadoras. Cuando todos los actores de la universidad, desde docentes hasta estudiantes y personal administrativo, unen sus fuerzas y conocimientos, se genera una sinergia que multiplica los resultados.

Por otro lado, la disruptión digital, con su arsenal de herramientas tecnológicas, permite llegar a más estudiantes, facilitar el acceso a la información y mejorar la calidad de la enseñanza. Las plataformas virtuales, los recursos digitales y las metodologías de aprendizaje innovadoras amplían las fronteras del conocimiento, democratizando el acceso a la educación y enriqueciendo la experiencia de aprendizaje.

La sinergia entre estos dos enfoques no solo optimiza la gestión universitaria, sino que también crea una cultura de innovación y colaboración. Las

universidades que abracen esta convergencia estarán mejor preparadas para enfrentar los desafíos del futuro, adaptarse a las nuevas tendencias y formar profesionales íntegros y competitivos. En definitiva, la teoría sinérgica y la disruptión digital son dos piezas clave para construir la universidad del futuro. Al combinarlas, las universidades pueden crear un ecosistema vibrante donde el conocimiento, la innovación y la colaboración son los pilares fundamentales del éxito, teniendo en cuenta los siguientes puntos:

- Ambos fenómenos, la teoría sinérgica y la disruptión digital, pueden tener efectos positivos en la gestión universitaria.
- La colaboración entre los distintos actores de la universidad favorece la resolución de problemas complejos y la implementación de estrategias innovadoras.
- Por su parte, la incorporación de la tecnología en los procesos educativos permite llegar a más estudiantes, facilitar el acceso a la información y mejorar la calidad de la enseñanza.

## Conclusión

La disruptión digital ha irrumpido en el panorama de la educación superior venezolana, impulsando una profunda transformación en la gestión universitaria. Este fenómeno, caracterizado por la irrupción de nuevas tecnologías y modelos organizativos innovadores, ha abierto un horizonte de posibilidades para el desarrollo sinérgico de las instituciones.

En este contexto, el presente artículo ha puesto de manifiesto el papel fundamental que juega la sinergia organizacional, en conjunción con la disruptión digital, para el avance de las universidades venezolanas. La adopción de un enfoque sinérgico permite potenciar la eficiencia, la innovación y el bienestar institucional, impulsando a las universidades hacia un futuro más brillante.

La sinergia organizacional, basada en la colaboración, la integración de tecnologías digitales y el desarrollo del talento humano, se convierte en un elemento fundamental para la transformación de la gestión universitaria. A través de la sinergia, las universidades pueden:

- **Fortalecer la calidad educativa:** Implementando metodologías innovadoras, aprovechando las herramientas digitales y promoviendo el aprendizaje colaborativo.
- **Preparar a los estudiantes para el futuro:** Desarrollando competencias transversales, habilidades digitales y pensamiento crítico en los estudiantes.

- **Posicionarse como líderes en el mercado educativo:** Ofreciendo programas educativos de calidad, relevantes para las demandas del mercado laboral y adaptado a las necesidades de los estudiantes.

En definitiva, la disrupción digital y la teoría sinérgica representan dos pilares fundamentales para el futuro de la gestión universitaria en Venezuela. Al adoptar un enfoque sinérgico y aprovechar las oportunidades que ofrece la transformación digital, las universidades pueden fortalecer su posición competitiva, garantizar una educación de calidad para las generaciones venideras y contribuir al desarrollo social y económico del país.

Es importante destacar que este proceso de transformación requiere del compromiso y la participación activa de todos los actores de la comunidad universitaria: autoridades, docentes, estudiantes, personal administrativo y egresados. La sinergia y la colaboración entre estos actores serán esenciales para construir un futuro próspero para la educación superior en Venezuela.

A modo de reflexión final, se invita a las universidades venezolanas a abrazar la disrupción digital y la sinergia organizacional como aliados estratégicos para navegar con éxito en el cambiante panorama educativo del siglo XXI.

## REFERENCIAS

- Adam, E. (2009). *Una Antología sobre el Pensamiento Socioeducativo de Félix Adam*. Barranquilla Colombia: Editorial Gente Nueva.
- Almirall, E. (2021). *Por qué el Covid Aceleró la disrupción de la I.A. y Por qué esta permanecerá*. [www.dobetter.esade.edu/es/covid](http://www.dobetter.esade.edu/es/covid) CONSULTADO: 23/07/2021.
- Bryan, A. (2013). *Revolución Universitaria: Cómo la Tecnología está Transformando la Educación*. San Francisco, Estados Unidos:Editorial Jossey-Bass.
- Capterra. (2023). *Digital Disruption*. <https://www.capterra.com/glossary/digital-disruption/>
- Christensen, C. (2008). *El Dilema de la Innovación Educativa: Resolviendo el Desafío de la Enseñanza en la era digital*. Santiago, Chile: Editorial McGraw-Hall.
- Kotter, J. (2014). *Al Frente del Cambio*. Barcelona, España: Editorial Empresa Activa.

- Morin, E. (2012). *Introducción al Pensamiento Complejo*. España: Editorial Gedisa.
- MPPEU (2020). Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. *Plan Nacional universitario de prevención ANTICOVID-19. Universidad en casa*. Caracas: Gobierno Bolivariano de Venezuela. <http://www.opsu.gob.ve/wpcontent/uploads/2020/04/PLAN-ANTI-COVID-19-UNIVERSITARIO14032020-1.pdf>
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.<sup>a</sup> ed.). Espasa-Calpe.
- Rojas, R. (2005). Historia de la Universidad en Venezuela. *Revista de Historia de la Educación Latinoamericana*. N° 7. Tunja. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia RUDECOLOMBIA, pp. 73-98.
- Romero, N. (2014). *La Burocracia Necesaria. Ética y Política en el Servicio Público*. Caracas: Ediciones del Solar.
- Satulovsky, S. (2022). *La Disrupción Digital. Algunas Consideraciones*, CEO de Innovagile Group.
- Senge, P. (1992). *La Quinta Disciplina*. España: Editorial Granica.
- Sydler Plataforma BPM, ECM Service Desp y mas. (2021). <https://www.sydle.com/es/blog/que-es-disrupcion-digital-6138c89003a41c189994ac7d/>
- Valecillos, C. (2006). Comunidad de Aprendizaje. *Revista de la Universidad del Zulia*. Volumen 2. Editorial de la Universidad del Zulia

# **GESTIÓN COMUNITARIA, SOBERANÍA ALIMENTARIA Y TECNOLOGÍAS DIGITALES. UN TRIUNVIRATO PARA EL DESARROLLO ENDÓGENO**

Recibido: 14 de junio de 2024

Aceptado: 28 de junio de 2024

**José Guillermo Booz<sup>1</sup>**

## **RESUMEN**

El estudio parte de la reflexión sobre la gestión pública alimentaria en la Parroquia Petare, y la necesidad de resignificar sus prácticas mediante el poder popular, gestión comunitaria y uso de tecnologías digitales. Se realizan algunas cavilaciones documentales sobre seguridad y soberanía alimentaria, el desarrollo endógeno y la necesidad de transitar a enfoques horizontales y participativos. De allí se propone una aplicación comunitaria “Mariches” para la soberanía alimentaria participativa. La APP, es un programa informático diseñado como una herramienta para realizar operaciones específicas, facilitando algunas tareas complejas y haciendo más sencilla la experiencia, lo que incitaría resignificar las prácticas comunales bajo un halo estratégico comunicacional mediante redes tecnológicas, articulación intersectorial, interoperabilidad multiplataforma, entre otras acciones que fomenten el activismo del sector, y permita una actuación protagónica frente a decisiones asociadas a su soberanía alimentaria. El estudio demuestra que la Parroquia Petare es un escenario insurgente y resiliente que permite integrar tecnologías digitales- poder popular -gestión comunitaria bajo aplicativos que optimicen el marco decisorio local y la creación de políticas asociadas a la soberanía alimentaria y su desarrollo endógeno.

---

<sup>1</sup> Ingeniero en Telecomunicaciones (UNEFA); Especialización en Derecho Internacional Humanitario (ULAC) Magíster en Gestión para la Creación Intelectual (UNESR); Doctor en Ecología del Desarrollo Humano (UNESR). Acolito del desarrollo cultural e impulso comunitario. Experto en gestión comunicacional y asesoramiento gubernamental. Correo: jguillermobooz@gmail.com.

*Palabras clave:* Soberanía alimentaria, gestión comunitaria, desarrollo endógeno, y tecnologías digitales

## **COMMUNITY MANAGEMENT, FOOD SOVEREIGNTY AND DIGITAL TECHNOLOGIES. A TRIUMVIRATE FOR ENDOGENOUS DEVELOPMENT**

### **ABSTRACT**

The study is based on the reflection on public food management in the Petare Parish, and the need to redefine its practices through popular power, community management and the use of digital technologies. Some documentary reflections are made on food security and sovereignty, endogenous development and the need to move to horizontal and participatory approaches. From there, the community APP "Mariches" is proposed, which would encourage the redefinition of communal practices under a strategic communication halo through technological networks, intersectoral articulation, multi-platform interoperability, among other actions that promote activism in the sector, and allow a leading role in the face of associated decisions. to their food sovereignty. The study demonstrates that the Petare Parish is an insurgent and resilient scenario that allows the integration of digital technologies - popular power - community management under applications that optimize the local decision-making framework and the creation of policies associated with food sovereignty and its endogenous development.

*keywords:* Food sovereignty, community management, endogenous development, and digital technologies

### **Introducción**

Desde mi experiencia vital como activista social, he sido testigo del poder transformador de los sectores populares. Caracas es una ciudad de contrastes, -cada uno de sus sectores-, posee múltiples singularidades dotados de una excepcional vibración que los vuelve espacios energéticos ejemplos de constancia, persistencia y resiliencia. Un espacio multicultural que demuestra un país con potencialidades que requieren ser visibilizadas y reconocidas.

Entre ellos, destaco Petare, un sector popular provisto de una fuerza imparable, perteneciente al Este de la Gran Caracas, siendo una de las 32 parroquias del área metropolitana que a su vez pertenece al Municipio Sucre del Estado Miranda.

Su población demuestra una dinámica divergente que contrasta con otros sectores de la Capital Venezolana, mostrando mecanismos únicos para solucionar y transformar su cotidianidad, visibilizando otras posturas ónticas que han sido estudiadas e impulsadas por sus habitantes e instituciones, pero sin una adecuada articulación.

Cada día veo rostros amados en estos espacios, compañeros de lucha, que demuestran el amor por nuestras raíces desde nuestros indígenas Mariches, hasta el Cacique Tamanaco, ejemplos ancestrales que nos identifican. Ciertamente nuestra parroquia ha crecido y con ello el número de sus habitantes. Esto es una invitación para reconocer nuestros códigos culturales y retribuir a las nuevas generaciones, no solamente dotándole de nuevas oportunidades, también un tributo a su potencial comunitario y la forma alternativa en que desarrollan sus procesos diferenciándolas de otros sectores de la gran ciudad. Esta ciudadela en constante crecimiento de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (INE). Contaba con una proyección para el 2020 de medio millón de habitantes, que para esta fecha ya debió ser superada lo cual lo vuelve un sector con una considerable densidad poblacional, resultando un crisol dotado de vida, sonido y color.

Esto es una evidencia de que el barrio es vida, una fuerza imparable y desde el poder popular demuestra una capacidad de adaptación e innovación constante que no solo se refleja en su estructura, también en su potencial identitario, que lo embiste de una capacidad estratégica que debe ser reconocida, demostrando otras matrices informativas, descentralizadas, que afirman la importancia de la organización comunal, la comunicación estratégica, y gestión de políticas, una sumatoria que nos lleva a sentipensar otras formas para concebir el desarrollo endógeno y la soberanía alimentaria.

Esta investigación nace por y para el petareño, del fuego de su corazón colectivo. Nace de la convicción que nuestro pueblo organizado, desde su sabiduría y lucha cotidiana, está llamado a ser protagonista de sus propias formas de gestión, afectando temas de encomiable importancia como lo constituye nuestro sistema alimentario, que nos nutra dignamente en cuerpo y espíritu. Este artículo es una traza de la búsqueda sentipensante de la gerencia comunitaria capaz de honrar la madre tierra para que florezca en abundancia la diversidad de sus semillas.

## Desafío y Oportunidad de la Soberanía Alimentaria

Venezuela se encuentra en la constante superación de desafíos producto del bloqueo económico y sanciones ejercidas por países foráneos, lo cual afecta la calidad de nuestros habitantes y la soberanía. No obstante, existen loables esfuerzos para revertir estos daños y superar desde nuestra identidad estas dificultades y obtener mecanismos propios para poder desarrollarnos. Para ello, las políticas públicas deben entretejerse con los sistemas organizacionales resultando en un abanico de opciones y acciones para empoderar lo popular y fomentar mecanismos de organización, resultando ese hilo de Ariadna que desde lo comunal permitiese superar diversos escenarios laberínticos que aparentemente carecen de solución. La revisión del diseño e implementación de políticas públicas es un aspecto de vital importancia en materia de soberanía y seguridad alimentaria.

Existen numerosos estudios, entre ellos el de Booz (2023) que enfatiza la importancia de la articulación interinstitucional, evitando la duplicación de roles, y superar las deficiencias en lo que respecta al aprendizaje organizacional que permita la optimización de la planificación y su puesta en marcha en beneficio de comunidades populares provistas de un considerable potencial.

Entre estos escenarios, enfatizó la soberanía alimentaria, la cual posee numerosos matices. Ciertamente, existen autores como Gordillo y Méndez (2013) quienes hacen claras diferencias entre seguridad y soberanía alimentaria. La primera hace referencia a que las personas y comunidades tengan acceso físico, económico y social estable y suficiente a alimentos. Es una forma de suprir algunos componentes de ese espectro de necesidades básicas que describe Maslow (1954) en su pirámide lo que incide en su nivel motivacional, ergo aspiracional, o como Bajpai (2000) lo plantea dentro de su concepto de Seguridad Humana como una base inapelable e insustituible para sus procesos de vida.

No obstante, el segundo término, soberanía alimentaria, implica no solamente cubrir disponibilidad o demás aspectos provistos en la seguridad, sino también promover capacidades nacionales propias desde la provisión sostenible y sustentable de alimentos apropiados a la población, sin depender de coyunturas externas que generan fragilidad. Para ello, es necesario considerar la cadena de producción, transformación e intercambio de alimentos en un sistema que debe fortalecerse constantemente en una nación. Por esto, las comunidades locales y productores deben protagonizar esta construcción soberana.

Por lo antes descrito, se debe fomentar una actitud emancipadora y fortalecer los pilares de la soberanía alimentaria y garantizar un sistema relacional dinámico e interactivo que permita evitar niveles de desnutrición, caída en niveles de producción y profundización de condiciones adversas. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha reconocido de acuerdo con el Ministerio del Poder Popular para Las Relaciones Exteriores (2024) un sistema de distribución alimentario con buenas prácticas como parte de ese conjunto de medidas coercitivas ante el bloqueo económico, sanciones entre otras medidas contra la soberanía venezolana, que demuestra principios de seguridad alimentaria, no obstante, para concebir una soberanía plena y una actuación efectiva entre Estado-Comunidades, se requiere replantear expansivamente los modelos de gestión de la política alimentaria en Venezuela, ampliando los enfoques participativos y multimodales, posibilitando e impulsando diversas alternativas para consolidar nuestro modelo.

## **La Gerencia Comunitaria como Camino Emancipador**

Lo expuesto, apunta a que la soberanía requiere un sistema participativo que expanda la pertinencia de la gestión de las políticas y la producción agroalimentaria, aumentando su acción soberana. Para ello, la gerencia comunitaria emerge como un camino para la emancipación de modelos centralistas que han fracasado. La construcción del poder popular en Venezuela ha abierto las compuertas para explorar formas alternativas de gobernanza alimentaria desde las comunidades organizadas. Los consejos comunales y comunas están llamados a ejercer una gerencia transformadora, no un rol auxiliar. Esto es una invitación para potenciar sus capacidades para diagnosticar necesidades locales, trazar planes acordes a su realidad y gestionar proyectos productivos aprovechando saberes ancestrales, articular redes que abastezca la demanda interna y ejercer contraloría social sobre cualquier política pública al respecto.

Para consolidar nuestra soberanía alimentaria, la participación comunitaria tiene varios propósitos. Por un lado, activa la conciencia del pueblo sobre sus derechos y responsabilidades garantizando el principio soberano. Por otra parte, aprovecha el invaluable capital social y conocimiento situado de las comunas sobre potencialidades económicas. Aquí no se trata de repetir formulas técnicas o burocráticas, insertar el concepto de gerencia comunitaria desde la seguridad y soberanía alimentaria significa un camino emancipador para que florezcan múltiples iniciativas productivas, comerciales y

de consumo ético, en este caso de nuestra comunidad petareña, resultando un sistema más resiliente ante cualquier convulsión o situación inusitada. El pueblo de Petare posee un potencial identitario debido a la unión y cooperación de sus habitantes, considerando sus singularidades y potencialidades que lo diferencian respecto a otros sectores de la región capital. El desarrollo de su soberanía alimentaria activa invaluables procesos educativos transformadores, donde se evidencia el potencial de la agroecología, no solo desde sus técnicas productivas, sino también del movimiento cultural donde el diálogo de saberes es el eje central. Son numerosos los comuneros y comuneras que posee esta parroquia y es momento de revitalizar sus intenciones en su desarrollo colectivo.

Además, la gerencia comunitaria es un paso para revitalizar la recuperación de tradiciones culinarias, prácticas conservacionistas ancestrales que subyacen de nuestro legado mariches, hasta el rescate de variedades agrícolas. Todo parte, de una reappropriación cultural que une a nuestras generaciones en torno a la mesa común. Estas distinciones, son un ejemplo del desarrollo endógeno, entendido como un modelo económico en que las comunidades desarrollan sus propias propuestas como una forma protagónica donde la parroquia es responsable de su marco de decisiones promoviendo sostenibilidad y sustentabilidad en el tiempo.

Tal como señala el Ministerio de Información y Comunicación (2013), señala que este modelo de desarrollo afecta cadenas de producción, distribución, y consumo, hace un llamado al aprovechamiento de la infraestructura, incorporación de sectores excluidos, adopción de nuevos estilos de vida y consumo, representando formas novedosas de organización, desarrollo tecnológico, y transformación de recursos sin afectar a las generaciones futuras. Respetando las particularidades de la parroquia.

Petare es un microsistema con una amplia complejidad relacional, posee espacios de siembra en sus adyacencias, numerosas industrias, comercios, espacios culturales. Asimismo, es una prolífica fuente para innovaciones tales como ha indicado el Ministerio de Agricultura Urbana (2024) que ha señalado avances de la parroquia en materia de acuaponía, que integran la hidroponía con acuicultura obteniendo interesantes resultados, lo que demuestra su capacidad creativa. De igual modo, este Ministerio ha realizado entrega de financiamientos a agricultores en zonas aledañas a Mariches, entre otros espacios, lo que demuestra espíritu combativo y resiliente.

La conciencia sobre estas relaciones, implica según Gramsci (1973), la construcción de una sociedad nueva, con resistencia refiriéndose a nuevos

modelos de ciudadanía, con capacidad de transformación de acuerdo a exigencias estructurales y coyunturales del contexto. Al respecto, para el desarrollo endógeno y consolidación de la soberanía alimentaria, la articulación entre sectores es vital para ese intercambio mutuo de experiencias, sabidurías y excedentes productivos. Compartir la producción se convierte en un acto profundamente emancipador que nos hermana como parroquia, como pueblo.

## **Contornos Necesarios de una Planificación Comunal para la Soberanía Alimentaria**

Lo descrito hasta el momento, sugiere que la soberanía alimentaria demanda un sistema participativo de planificación que involucre activamente a las comunidades locales en las decisiones sobre el sistema alimentario que les afecta. La vida en Petare y su complejidad relacional demuestra numerosas actividades que nos enriquecen como parroquia, como pueblo en búsqueda de victorias constantes, pero requerimos niveles de organización, monitoreo y estrechar lazos con los entes gubernamentales.

Jurídicamente en Venezuela los consejos comunales y comunas representan una vía para impulsar esta planificación protagónica. La Ley Orgánica de Consejos Comunales (2009), la Ley Orgánica de Comunas (2010) y la Ley Orgánica de Contraloría Social (2010), habilitan funciones de diagnóstico, formulación de planes, gestión de proyectos, monitoreo y evaluación por parte de las comunidades organizadas.

Al respecto el Gobierno Bolivariano a través del sistema 1 x 10 del Buen Gobierno y su aplicativo VenApp ha mostrado un interesante ejemplo mediante las tecnologías digitales para empoderar a la ciudadanía. Tal como señala Booz (2023b) es una forma de darle protagonismo al pueblo e incitar una relación alternativa basada en la horizontalidad que pueda impactar en la construcción colectiva de políticas públicas gestionadas desde el poder popular.

Una aplicación basada en este modelo, se mantiene en capacidad de proveer mapeos colectivos activos y limitantes, permitiendo obtener información diferenciada pero integrada dentro de la parroquia. Asimismo, una oportunidad para rediseñar políticas que promuevan cosmovisiones y aspiraciones comunitarias, enfocando espacios permanentes de codecisión. Por último, es una oportunidad para la promoción deliberada de liderazgos hacedores de consenso, la capacidad de convocatoria amplia y el procesamiento de disensos.

Lo anterior, puede ser un punto clave en la obtención de métricas cuantitativas para monitorear avances, pertinencia de políticas públicas, eficiencia de la gestión comunitaria, entre otros aspectos que puedan fortalecer el sistema agroalimentario comunal. Por ello, desde estas líneas, luego de una amplia revisión documental, y mi experiencia investigativa, planteo como propuesta “Mariches APP” una aplicación comunitaria para la soberanía alimentaria participativa, inspirada en la necesidad de fortalecer la planificación comunal y la soberanía alimentaria en pro del desarrollo endógeno del sector, esta propuesta se concibe como un aplicativo pensado por y para la comunidad de Petare, con la intención de incitar el protagonismo popular en las decisiones de su sistema alimentario local.

Lo que se busca es habilitar un espacio digital abierto de deliberación entre los habitantes sobre propuestas e ideas para mejorar la disponibilidad, calidad y acceso a alimentos en cada localidad. Canalizar y gestionar de forma colaborativa proyectos comunitarios en áreas como huertos urbanos, mercado de intercambio de alimentos, restaurantes populares, entre otras iniciativas que puedan ser entrelazadas no únicamente con la comunidad, sino también con instituciones públicas vinculadas que permitan el impulso de políticas y servicios que responda a necesidades sentidas de la población en materia alimentaria. Mi vinculación como activista comunitario e investigador me ha permitido visibilizar el valor tecnológico que subyace en la parroquia, las redes sociales, uso de aplicaciones generales, comunicación urbana, entre otros medios que dominan la cotidianidad, lo que favorece la implementación de iniciativas tecnológicas que aumenten el rango de acción parroquial con otros sectores.

Con “Mariches App” deseo promover los aplicativos comunales, un concepto que considera la dimensión tecnológica como un factor clave que permite proveer nuevos matices comunicacionales en la población, mediante la digitalidad que se experimenta en la parroquia. Hablar de digitalidad, es integrar el concepto de Hernández (2020) que destaca esa cultura provista por las tecnologías digitales, que, dotadas de rasgos basados en el intercambio, interacción e interconexión admiten nuevas lógicas mediadas por el ciberespacio, lo que supone escenarios atractivos para las nuevas generaciones y una forma coherente de vincular tecnología y soberanía. Este aplicativo está formulado para poseer:

- Perfiles personalizados para habitantes, productores, comerciantes, representantes de consejos comunales y otros actores relevantes.

- Repositorio colaborativo de documentos y multimedia sobre proyectos en ejecución.
- Espacios para foros y micro posteo como blogs por rubros o temas de interés que permiten habilitar la soberanía alimentaria en todos sus niveles.
- Tablero de indicadores comunitarios en soberanía alimentaria con métricas cocreadas.
- Registro voluntario para donantes o patrocinantes, de propuestas locales que pueden participar en cada eslabón productivo de la parroquia.
- Sección de consultas frecuentes sobre trámite de formalización o escalamiento productivo.
- Interoperabilidad con otras plataformas como el Sistema Patria, Ven App, entre otros aplicativos.

Con esta propuesta se busca aprovechar la tecnología como habilitador de procesos autogestionarios, fortaleciendo lazos entre ciudadanía y mejorando la organización interna de las comunidades para ejercer una gerencia efectiva de su sistema alimentario local. La gestión comunicacional se transforma en un eje que vigoriza el poder popular, la evolución política y la gestión comunitaria como un todo. La gestión, estratégicamente es clave para la difusión de información y manejo de datos entre los participantes.

A su vez promueve piezas y contenidos comunicacionales en diferentes formatos, infografías, videos, y capturas, que impulsen no solamente la adopción de la plataforma entre los habitantes de Petare, también los conceptos y prácticas inherentes a la soberanía alimentaria. Por otro lado, proporciona un mapeo de líderes sociales, jefes de consejos comunales, colectivos juveniles, entre otras personalidades que puedan ejercer mecanismos de influencia en la comunidad. Involucrarlos es importante, y necesario, la sensibilidad del sector es un puente de cambio para impulsar una plataforma de este estilo y sus propósitos. La promoción desde el barrio es la primera pieza de confianza, por eso nuestra gente debe formar parte orgánica del proceso.

En otras palabras, una APP soberana para un pueblo soberano. En apoyo a esta iniciativa, considero importante no forzar la migración digital de algunos sectores poblacionales pese a las bondades de la digitalidad sobre todos aquellos que se encuentran en migración digital. Por ello, en diversos

sectores de la parroquia con apoyo de las autoridades gubernamentales pertinentes es necesario la creación de una red presencial que intermedie con la APP a modo de oficina de atención, donde también se pueda recibir información de adultos mayores, personas sin acceso a tecnologías digitales, entre otros grupos que deseen participar y ejercer un cambio.

La efectiva planificación comunal de la soberanía alimentaria requiere fortalecer la participación protagónica de las comunidades en las decisiones sobre su sistema alimentario local. Esto implica reconocer e incorporar sus diversas visiones, intereses, recursos disponibles y prioridades en los procesos de diagnóstico, formulación de planes, ejecución y monitoreo de las iniciativas en este campo.

En este marco, una herramienta tecnológica como “Mariches APP” puede constituir un vehículo catalizador clave para dinamizar estos contornos imprescindibles en la construcción participativa de la soberanía alimentaria desde los entes locales de poder popular. Aquí lo que se busca es propiciar un modelo que aproveche el ecosistema relacional existente y amplíe su rango de acción mediante un aplicativo reconociendo las hilaturas digitales y presenciales con amplio valor en la comunidad.

Es necesario precisar que la presencia de aplicativos comunales, puede derivar en una experiencia glocalizada. La unión de aplicativos por parroquia posee amplio interés para el sector público. Promueve un escenario comunicacional que para el estado y sus organizaciones gubernamentales que puede suponer nuevas dinámicas con alcaldías, gobernaciones, ministerios, en otras palabras, con cada escala de poder e incluso vincularse a otras iniciativas como la Ven APP, el Sistema Patria lo que puede aumentar el rango de acción del gobierno abierto y su capacidad para tejer políticas que respondan a la realidad que viven, y superan estas comunidades ampliamente evitando dobles procesos entre otras situaciones que debilitan su eficacia. En este punto lo glocal, mantiene una sinergia eficiente vinculando la actividad local-regional-nacional, sosteniendo una triada operativa en constante interacción. A esto, se debe sumar alianzas comunicacionales con medios comunitarios, instituciones públicas u otras organizaciones de apoyo, para dinamizar el automanejo de la plataforma implicando comunicación integrada y participativa.

## A modo de Cierre

Este escrito nos permite palpar casi físicamente la presencia de esquemas de gestión alimentarias que deben ser resignificados, y que estos

mantengan una relación estrecha con las comunidades. Es hora de girar decidido y sentipensante a una relación gerencial con el potencial arraigo en cada localidad. Donde las manos humildes pero sabias de consejos comunales y comunas amasen con pasión y compromiso su propia ingesta, es decir, su propia visión del sistema alimentario.

Petare es una comunidad que inspira cambios, y las propuestas de Mariches APP como un aplicativo comunitario desde y para el pueblo de Petare, evidencia que otros caminos organizativos son posibles. Veredas ancladas en la soberanía popular, recorridas con posibilidades tecnológicas situadas, que permitan entretejer voces, intereses y sueños diversos en una causa compartida: nuestra soberanía alimentaria. Aunque los obstáculos puedan persistir y aun demanda mucho de nosotros. Barreras culturales que resignificar, brechas políticas que salvar, capacidades técnicas por articular. Pero nada de ello, ha detenido nunca la perseverante marcha del pueblo que decide tomar el destino en sus manos y Petare no es la excepción. Su tierra está dotada de potencial, instituciones y múltiples actores sosteniendo cambios. Por ello, es necesario proveerles herramientas que los comuniquen, articulen y promueva nuevos senderos de exploración y encuentros fecundos, resignificando las redes para intercambiar y gestionar transformaciones, que en algunos casos aun puedan permanecer invisibles.

Mariches APP es una oportunidad para una gestión comunitaria extendida que reconfigura vínculos entre las bases y quienes construyen políticas, es decir agentes estatales y comunales, ofreciendo respuesta ante problemas complejos que nos indignan y convocan la fractura alimentaria que en algunos aspectos nos lacera y debemos actuar en respuesta. Es un llamado a transitar a enfoques gerenciales horizontales y participativos, donde los entes del poder popular tales como consejos comunales y comunas sean protagonistas. Esto requiere capacitación, voluntad instituyente, marcos normativos que puedan fortalecer la interacción Estado-comunidad para la construcción participativa de nuestra soberanía, no solo alimentaria, una soberanía general.

Esta APP es una ventana para explorar nuevas líneas de investigación sobre el potencial de redes digitales, inteligencia colectiva y ciudadanía ampliada para refundar vínculos entre tomadores de decisión y poblaciones afectadas en pos de servicios, trámites y políticas públicas que puedan ser sistémicamente cocreados frente a problemas complejos como la soberanía alimentaria.

La decisión es nuestra, pueblos de esta tierra bolivariana. De nosotros y nosotras pende inaugurar una era donde tecnologías sembradas desde nuestros márgenes germinen en la reconstrucción de nuestros sistemas alimentarios y un desarrollo endógeno soberano. Donde brote la vida que siempre ha habitado en nuestras luchas y nuestros sueños. La soberanía que nos debemos unos a otros, donde no confrontemos esfuerzos y complementemos metas mediante las diversas fuerzas que comprenden esta tierra, la reconquista ahora de nuestra mesa compartida cargada de futuro y dignidad.

## REFERENCIAS

- Bajpai, K. (2000). *Human Security: Concept and Measurement*. Francia: University of Notre Dame, Joan B. Kroc Institute for International Peace Studies.
- Booz J. (2023a). *La Seguridad Y Soberanía Alimentaria en el Marco del Desarrollo Endógeno como Estrategia de Desarrollo para la Nación*. Tesis Doctoral. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas. Venezuela.
- Booz J. (2023b). Papel Estratégico de la Comunicación Pública para mejorar la relación entre Estado y Sociedad. Metrópolis. *Revista De Estudios Universitarios Globales*, 4(2), 214-225. [Revista en línea]. <Https://Metropolis.Metrouni.Us/Index.Php/Metropolis/Article/View/131> . Consulta: 24 de febrero de 2024.
- Gordillo, G., y Méndez, O. (2013). *Seguridad y Soberanía Alimentaria*. Organización De Las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
- Gramsci, A. (1973). Beyond Marxism and Postmodernism. Renate Holub. Publisher: Routledge. United Kingdom . <Https://www.amazon.com/stores/author/B001HCWOXQ>
- Hernández, G. (2020). La Migración Digital Transparadigmática. Un Sendero Integrador Del Hombre En Su Camino Al Ciberespacio. En: Schavino, N. (Ed). *Conjunción Transparadigmática*. Serie Visiones Transparadigmática, pp. 94-106. <Https://Es.Calaméo.Com/Read/00463414456782000f7b7> Consulta: 24 de febrero de 2024.

Instituto Nacional de Estadística (2018). *Proyección de Población INE por Parroquias.* <Http://Www.Ine.Gov.Ve/Documentos/Demografia/Situaciondinamica/Proyecciones/Xls/Parroquias.Xls>. Consultado: 24 de febrero de 2024.

Ley Orgánica de Comunas (2010). *Gaceta Oficial N 6.011 Extraordinario* del 21 de diciembre de 2010.

Ley Orgánica De Consejos Comunales (2009). *Gaceta Oficial N 39.335 Extraordinario* del 28 de diciembre de 2009.

Ley Orgánica De Contraloría Social (2010). *Gaceta N. 6.011 Extraordinaria* del 21 de diciembre de 2010.

Maslow, A. (1954). *Motivación Y Personalidad*. Barcelona: Sagitario.

Ministerio de Comunicación e Información (2013). *Desarrollo endógeno: Desde adentro, desde la Venezuela profunda*. Folleto. MINCI: Autor.

Ministerio del Poder Popular para la Agricultura Urbana (2024). *Petare cuenta experiencia productiva de acuaponía para el beneficio de la población*. <Https://Minppau.Gob.Ve/Petare-Cuenta-Con-Experiencia-Productiva-De-Acuaponia-Para-El-Beneficio-De-La-Poblacion/>. Consultado: 24 de febrero de 2024.

Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Exteriores (2024). *Relator de La ONU conoce sistema de distribución de alimentos subsidiados durante visita a petare*. <Https://Mppre.Gob.Ve/2024/02/04/Relator-Onu-Conoce-Sistema-Distribucion-Alimentos-Subsidiados-Visita-Petare/>. Consultado: 24 de febrero de 2024.



# **EL ROL DE LA ANDRAGOGÍA EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LAS ORGANIZACIONES**

Recibido: 14 de junio de 2024

Aceptado: 28 de junio de 2024

*Fidel Villegas Hernández<sup>1</sup>*

*La innovación distingue a los líderes de los seguidores.*

*Steve Jobs*

## **RESUMEN**

El objetivo de este artículo es analizar cómo los principios de la andragogía pueden facilitar la transformación digital en las organizaciones. Se explorará cómo las estrategias de aprendizaje adaptadas a adultos pueden apoyar la adopción de tecnologías innovadoras y ayudar a superar la resistencia al cambio. Además, se presentarán ejemplos y recomendaciones prácticas para implementar programas de capacitación efectivos que utilicen enfoques andragógicos. En particular, se abordarán los siguientes aspectos: Las características del aprendizaje de adultos y cómo estos pueden aprovecharse para diseñar programas de capacitación más efectivos. Las barreras comunes a la adopción de tecnologías innovadoras y las estrategias para mitigarlas mediante el uso de principios andragógicos. Las metodologías de aprendizaje colaborativo, autoaprendizaje y flexibilidad, y su impacto en la transformación digital. Este análisis proporcionará a los líderes empresariales y profesionales de talento humano, una comprensión profunda de cómo pueden utilizar la andragogía para impulsar la transformación digital en sus

---

<sup>1</sup> Abogado corporativo UJMV. Doctor en Gestión para la Creación Intelectual UNESR. Docente Investigador UNESR y UJMV. TSU administración industrial IUTIRLA. correo: vhfabogado@example.com.

organizaciones, mejorando así la productividad, la eficiencia y la satisfacción de sus empleados.

*Palabras clave:* andragogía, transformación digital, adopción de tecnologías

## ABSTRACT

### THE ROLE OF ANDRAGOGY IN THE DIGITAL TRANSFORMATION OF ORGANIZATIONS

The objective of this article is to analyze how the principles of andragogy can facilitate digital transformation in organizations. It will explore how adult learning strategies can support the adoption of innovative technologies and help overcome resistance to change. Additionally, examples and practical recommendations will here be presented for implementing effective training programs that utilize andragagogical approaches. The following aspects will be addressed: The characteristics of adult learning and how adults can leverage these to design more effective training programs. Common barriers to the adoption of innovative technologies and strategies to mitigate them using andragagogical principles. Collaborative learning methodologies, self-directed learning, and flexibility, and their impact on digital transformation. This analysis will provide business leaders and human resource professionals with a deep understanding of how they can use andragogy to drive digital transformation in their organizations, thereby improving productivity, efficiency, and employee satisfaction.

*Keywords:* andragogy, digital transformation, technology adoption

## Introducción

En la era de la digitalización, la transformación digital se ha convertido en un imperativo estratégico para las organizaciones que buscan mantener su competitividad y relevancia en el mercado global. La implementación de nuevas tecnologías no solo revoluciona los procesos internos y externos, sino que también requiere un cambio profundo en la cultura organizacional y en la manera en que los empleados adquieren y aplican nuevas habilidades.

Sin embargo, uno de los mayores desafíos que enfrentan las empresas es la resistencia al cambio por parte de sus empleados, especialmente aquellos que tienen más años en la organización y que están acostumbrados a métodos tradicionales de trabajo.

La andragogía, que se enfoca en los principios y métodos de enseñanza para adultos, ofrece un enfoque valioso para superar estos desafíos. A diferencia de la pedagogía, que se centra en la enseñanza de niños y jóvenes, la andragogía reconoce que los adultos tienen necesidades y motivaciones de aprendizaje diferentes. Los adultos suelen ser aprendices autodirigidos, con una rica experiencia previa que influye en su proceso de aprendizaje, y están motivados por la aplicabilidad inmediata de lo que aprenden a sus roles y responsabilidades.

Este artículo explora cómo los principios de la andragogía pueden aplicarse efectivamente en programas de capacitación dentro de las organizaciones para facilitar la adopción de tecnologías digitales. Por lo tanto, es importante estudiar las estrategias prácticas y modelos reales que pueden ayudar a los líderes empresariales y profesionales de la gerencia a diseñar e implementar programas de capacitación que no solo enseñen habilidades técnicas, sino que también promuevan una cultura de aprendizaje continuo y permanente hacia la adaptación al cambio.

## **Revisión teórico-referencial**

### **Contexto y Relevancia del Tema.**

La implementación de la organización constituye sin duda el escenario de mayor impacto en la dinámica de transformación de la civilización moderna. La organización está relacionada con la satisfacción de todas las necesidades humanas, y ello significa que el hombre contemporáneo es tan dependiente de las organizaciones que su existencia sin ellas sería virtualmente imposible concebir en la cultura como la conocemos. Según Kast & Rosenzweig (1987):

Las organizaciones no son fenómenos distantes, impersonales; ellas están inexorablemente entrelazadas con nuestra vida cotidiana. Están en todas partes y a todos nos afectan. Son organizaciones el grupo social informal o el grupo atlético, (...). Ellas proporcionan bienes y servicios que las personas usan. Todos somos miembros de una sociedad organizacional: personas que cooperan en grupos para alcanzar diversos objetivos. (p. 4)

Así también: Una organización es una reunión de personas en estado organizado, es decir, que mantienen unas relaciones de forma tal que los esfuerzos personales de sus miembros se unen y culminan en algo que individualmente no podrían lograr. Las organizaciones son actos, pues existen en la medida en que se reúnen de forma organizada las personas, las estructuras, los procesos, los recursos y la cultura. Si estos diversos componentes no confluyen, si están separados, no constituyen en sí el tipo de organización al cual se alude aquí. Sólo en la medida en que se ensamblan en un conjunto, más exactamente como un sistema, se puede considerar que sí se configura una organización. En la dimensión Aristotélica, los factores son potencia y las organizaciones son actos.

Por otra parte, y debido a los cambios que están ocurriendo a nivel mundial, se plantea una nueva postura de la organización contemporánea. Esta no se puede quedar como simple espectadora de un entorno cambiante y no actuar en consecuencia, en la medida que ello podría comprometer su desarrollo futuro.

Se está produciendo un importante desarrollo tecnológico que, sin lugar a duda, tiene amplias repercusiones sobre los niveles de productividad, los procesos de trabajo, los sistemas de comunicación, los productos y servicios que se ofertan. Asimismo, los cambios demográficos que se observan en nuestra sociedad como el descenso de la natalidad, el aumento de la esperanza de vida y los movimientos migratorios son otros elementos significativos. Estos cambios producen transformaciones en las características de la fuerza laboral como son su progresivo envejecimiento y heterogeneidad.

## **Conceptos Fundamentales**

### **Definición de Andragogía.**

Para Adam (2014) la Andragogía es “la ciencia y el arte de la educación de los adultos”. Ciencia porque posee sujeto, objeto, método de estudio, y está sustentada en unos fundamentos axiológicos, teleológicos, filosóficos, psicológicos, sociológicos, epistemológicos y legales, que les dan validez científica a sus postulados; y arte, por su praxis orientada a dar interpretación real a las necesidades de aprendizaje de los adultos. Asimismo, según Adam (2014):

... la Andragogía terminó con el magíster dixit, pues en ella hay una conquista propia del conocimiento. No se detiene como la Pedagogía en una etapa de la vida del ser humano, sino que amplía el espectro de

la Pedagogía. Le preocupa fundamentalmente el adulto, la educación integral, la capacitación del hombre para poder afrontar su supervivencia. (Adam, 2014, p. 34)

Malcolm Knowles, considerado el padre de la andragogía moderna, desarrolló una serie de principios que describen cómo los adultos aprenden mejor, basándose en sus características y necesidades específicas (Institute for the Professional Development of Adult Educators, 2022, pp. 6-8).

- Necesidad de saber: Los adultos necesitan comprender la relevancia y el propósito de lo que están aprendiendo antes de comprometerse con el proceso educativo. Esto implica que los educadores deben comunicar claramente los beneficios y aplicaciones prácticas del aprendizaje, ayudando a los adultos a ver cómo este conocimiento puede mejorar su vida profesional y personal.
- Autoconcepto: A medida que las personas maduran, su autoconcepto se mueve hacia la autonomía. Los adultos se ven a sí mismos como responsables de sus decisiones y son más independientes en su aprendizaje. Prefieren tener control sobre su proceso de aprendizaje y ser tratados como participantes activos, en lugar de receptores pasivos de información.
- Experiencia: La experiencia previa de los adultos juega un rol crítico en su aprendizaje. Esta experiencia actúa como una rica fuente de conocimiento y un punto de referencia para nuevas informaciones. Los programas de aprendizaje deben reconocer y utilizar esta experiencia, integrándola en el proceso educativo a través de discusiones, análisis de casos y actividades prácticas.
- Prontitud para aprender: Los adultos están más dispuestos a aprender cosas que consideran relevantes para enfrentar problemas inmediatos o desafíos específicos. La prontitud para aprender está influenciada por las tareas que los adultos deben realizar en sus roles profesionales o personales. Por lo tanto, el aprendizaje debe estar orientado a resolver problemas y ser aplicable a situaciones reales.
- Orientación al aprendizaje: A diferencia de los niños, los adultos están más orientados hacia un aprendizaje basado en problemas y centrado en la vida. Prefieren aprender cosas que tienen una aplicación práctica inmediata. Esto significa que los programas de capacitación deben diseñarse para ser altamente aplicables y directamente relacionados con el contexto laboral del adulto.

- Motivación: Aunque los adultos pueden responder a motivaciones externas, como promociones o aumentos salariales, están más impulsados por motivaciones internas. Estas pueden incluir la satisfacción personal, el reconocimiento profesional, la mejora de la autoestima y la realización de metas personales. Comprender estas motivaciones internas es clave para diseñar programas de aprendizaje que sean atractivos y efectivos para los adultos.

### **Transformación Digital en las Organizaciones.**

La transformación digital es un proceso complejo que implica la integración de tecnologías digitales en todas las áreas de una organización, lo que cambia fundamentalmente la forma en que la organización opera y proporciona valor a sus clientes y a la sociedad en su conjunto. Este proceso no es simplemente una actualización tecnológica, sino una reestructuración integral que afecta la cultura, los procesos y las estructuras organizativas.

- Tecnologías emergentes: Las tecnologías emergentes como la inteligencia artificial (IA), big data, Internet de las cosas (IoT), blockchain, y la computación en la nube son los pilares de la transformación digital. Estas tecnologías permiten a las organizaciones automatizar procesos, analizar grandes volúmenes de datos para obtener perspectivas accionables, mejorar la eficiencia operativa y crear nuevas formas de interactuar con los clientes.
- Inteligencia artificial (IA): La IA puede mejorar la toma de decisiones mediante el análisis de datos a gran escala y la identificación de patrones. En el contexto de la andragogía, la IA puede personalizar la experiencia de aprendizaje al adaptar los contenidos y métodos a las necesidades individuales de cada empleado.
- Big data: El análisis de big data permite a las organizaciones comprender mejor a sus clientes y optimizar sus operaciones. En la educación de adultos, big data puede usarse para evaluar la efectividad de los programas de capacitación y realizar ajustes en tiempo real.
- Internet de las Cosas (IoT): IoT permite la interconexión de dispositivos y sistemas, proporcionando datos en tiempo real y mejorando la eficiencia operativa. En la capacitación, IoT puede usarse para crear entornos de aprendizaje interactivos y basados en simulaciones.

- Procesos de negocio: La digitalización de los procesos de negocio implica reimaginar y rediseñar los procesos tradicionales para aprovechar al máximo las capacidades de las tecnologías digitales. Esto puede incluir la automatización de tareas rutinarias, la optimización de la cadena de suministro y la mejora de la experiencia del cliente a través de canales digitales.
- Automatización de procesos: La automatización puede liberar a los empleados de tareas repetitivas, permitiéndoles enfocarse en actividades de mayor valor. Esto requiere una reeducación de la fuerza laboral para manejar y supervisar sistemas automatizados.
- Optimización de la cadena de suministro: La digitalización puede mejorar la visibilidad y la eficiencia en toda la cadena de suministro, reduciendo costos y tiempos de entrega.
- Cultura organizacional: La transformación digital requiere una cultura organizacional que fomente la innovación, el aprendizaje continuo y la adaptabilidad. Las organizaciones deben cultivar una mentalidad abierta al cambio y dispuesta a experimentar con nuevas tecnologías.
- Innovación continua: Fomentar una cultura de innovación continua es esencial para mantenerse competitivo. Esto implica alentar a los empleados a proponer nuevas ideas y probar nuevas tecnologías.
- Aprendizaje continuo: Promover el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional es fundamental. Los programas de capacitación deben estar diseñados para actualizar constantemente las habilidades de los empleados y prepararlos para los desafíos futuros.
- Experiencia del cliente: La transformación digital también se centra en mejorar la experiencia del cliente mediante la personalización, la eficiencia y la interacción multicanal. Las empresas deben ser capaces de anticipar y satisfacer las necesidades cambiantes de sus clientes, utilizando datos y tecnologías para crear experiencias más relevantes y atractivas.
- Personalización: Utilizar datos para personalizar la experiencia del cliente puede aumentar la satisfacción y la lealtad. En términos de capacitación, la personalización puede hacer que los programas de aprendizaje sean más efectivos al adaptar el contenido a las necesidades individuales.

## **Impacto de la Digitalización.**

La digitalización afecta a todos los aspectos de una organización, desde la estructura y los procesos hasta la cultura y el modelo de negocio. Los beneficios incluyen una mayor eficiencia operativa, una mejor toma de decisiones basada en datos, una mayor capacidad para innovar y una mejor experiencia del cliente. Sin embargo, también presenta desafíos significativos, como la necesidad de una formación continua, la gestión del cambio y la integración de nuevas tecnologías en los sistemas existentes.

## **Conexión entre Andragogía y Transformación Digital.**

La intersección entre la andragogía y la transformación digital se encuentra en la necesidad de preparar a las personas adultas para adaptarse y prosperar en un entorno tecnológico en constante cambio. Los principios andragógicos pueden utilizarse para diseñar programas de capacitación que no solo enseñen nuevas habilidades tecnológicas, sino que también fomenten una actitud positiva hacia el cambio y la innovación. Al reconocer y aprovechar las características únicas del aprendizaje del adulto, las organizaciones pueden facilitar una transición más suave y efectiva hacia un entorno digitalizado.

## **Metodología**

La metodología de este estudio se basa en un análisis cualitativo de la literatura existente sobre andragogía y la transformación digital. Se realizaron revisiones bibliográficas exhaustivas para identificar los principios claves de la andragogía y cómo estos pueden aplicarse en un contexto de transformación digital.

Las fuentes utilizadas incluyen artículos académicos, libros y publicaciones en revistas especializadas en educación de adultos, gestión de talento humano y tecnologías emergentes. Se utilizaron métodos cualitativos para analizar y sintetizar la información recopilada, identificando patrones y tendencias relevantes que deben formar el diseño de programas de capacitación en el contexto de la transformación digital.

Para obtener una perspectiva práctica y aplicada, se seleccionaron estudios de caso de organizaciones que han implementado exitosamente programas de capacitación andragógicos en el contexto de la transformación digital. Estos estudios de caso proporcionan ejemplos concretos de cómo los principios de la andragogía pueden ser utilizados para facilitar la adopción de nuevas tecnologías y superar la resistencia al cambio.

## Resultados

### 1. Necesidades y Desafíos del Aprendizaje de Adultos en la Era Digital.

**Características del Aprendizaje de Adultos.** Una característica relevante del aprendizaje de adultos es la autonomía. Los adultos tienden a ser aprendices auto dirigidos, deseando controlar y tomar decisiones sobre su proceso de aprendizaje. En el contexto de la transformación digital, esto implica la necesidad de proporcionar opciones de aprendizaje flexible que permitan a los empleados avanzar a su propio ritmo, elegir áreas de interés específicas y aplicar inmediatamente lo que ha aprendido a su trabajo.

La experiencia previa de los adultos es otra dimensión esencial del aprendizaje andragógico. Los adultos traen consigo un bagaje de experiencias y conocimientos previos que influencian cómo asimilan y aplican nueva información. En la capacitación organizacional, esto significa que los programas de formación deben reconocer y aprovechar estas experiencias, utilizando métodos como estudios de casos, discusiones en grupos y simulaciones que permitan a los empleados relacionar su experiencia pasada con nuevos conceptos y tecnologías.

Además, los adultos están generalmente motivados por factores intrínsecos más que por recompensas extrínsecas. Aunque las promociones y aumentos salariales pueden incentivar la participación, muchas veces los adultos buscan la satisfacción personal, el desarrollo profesional y la realización de metas personales. Los programas de formación deben, por lo tanto, ser diseñados para ser relevantes y directamente aplicables, alineándose con los objetivos y necesidades personales de los empleados. Al hacerlo, se puede aumentar significativamente la motivación y el compromiso de los participantes.

**Barreras y Resistencia al Cambio.** Aunque la transformación digital es crítica para la evolución y competitividad de las organizaciones, a menudo enfrenta una significativa resistencia por parte de los empleados. Esta resistencia puede provenir de diversas fuentes y entender estas fuentes es esencial para diseñar estrategias efectivas para superarlas.

Una de las principales barreras es la falta de habilidades técnicas. Muchos empleados pueden sentirse inseguros sobre su capacidad para aprender y utilizar nuevas tecnologías, lo que puede generar ansiedad y resistencia. Para abordar esta preocupación, es fundamental ofrecer programas de formación que no solo proporcionen conocimientos técnicos, sino también

apoyo continuo. Por ejemplo, la combinación de sesiones de formación con prácticas, recursos en línea accesibles y sistemas de mentoría pueden ayudar a los empleados a desarrollar las competencias necesarias mientras construyen confianza en su habilidad para manejar nuevas herramientas digitales.

El miedo a la obsolescencia laboral también puede ser una barrera significativa. Los empleados pueden ver la introducción de nuevas tecnologías como una amenaza a sus roles actuales, temiendo que sus habilidades se vuelvan irrelevantes. Para mitigar este miedo, las organizaciones deben comunicar claramente cómo la transformación digital puede abrir nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Es esencial invertir en programas de *reskilling*, o readaptación laboral que es el proceso de adquirir nuevas habilidades para trasladarse a un rol o industria diferente, o para mejorar la competencia en un trabajo actual, lo cual puede ser una respuesta a la demanda cambiante de empleo, a objetivos personales de carrera o a necesidades organizacionales. Por ejemplo, un minorista con tienda física que se transfiere al comercio electrónico podría readaptar a sus empleados para que aprendan nuevos procesos de servicio al cliente. Asimismo, el *upskilling* o mejora de habilidades, ayuda a los empleados a mejorar sus habilidades y conocimientos para avanzar en su rol actual de la industria. Puede incluir asumir más responsabilidades o aprender nuevas actividades dentro de su trabajo actual. Tanto la mejora de habilidades como la readaptación laboral pueden beneficiar a las empresas haciéndolas más competitivas, reteniendo talento y mejorando su reputación que no solo alivia los temores de los empleados, sino que también asegura que la organización cuente con una fuerza laboral formada y adaptable.

La cultura organizacional juega un papel crucial en la aceptación o resistencia al cambio. Las organizaciones con una cultura fuertemente arraigada en métodos tradicionales pueden encontrar difícil adoptar nuevas tecnologías. Fomentar una cultura de innovación y aprendizaje continuo es esencial para facilitar la transformación digital. Esto implica promover valores que apoyen el cambio y la adaptación, así como asegurar que el liderazgo de la organización esté activamente comprometido con el proceso de cambio. Los líderes deben no solo respaldar las iniciativas de transformación digital, sino también participar en ellas, mostrando a los empleados que el cambio es una prioridad estratégica y que están dispuestos a liderar con el ejemplo.

La comunicación clara y constante es fundamental para superar la resistencia al cambio. Los empleados deben ser informados regularmente

sobre los objetivos y beneficios de la transformación digital. Esta comunicación debe ser transparente y abordar directamente las preocupaciones de los empleados. Crear canales abiertos para la retroalimentación y el diálogo pueden ayudar a construir confianza y reducir la incertidumbre. Además, involucrar a los empleados en el proceso de transformación, permitiéndoles aportar ideas y participar activamente, puede aumentar su sentido de pertenencia y compromiso con el cambio.

## **2. Estrategias Andragógicas para la Transformación Digital.**

**Metodologías de Aprendizaje Colaborativo.** El aprendizaje colaborativo es una metodología que puede ser extremadamente efectiva en el contexto de la transformación digital. Esta estrategia se basa en la idea de que los adultos aprenden mejor cuando trabajan juntos, compartiendo conocimientos y experiencias. En un entorno corporativo, esto puede incluir grupos de trabajo, talleres colaborativos y plataformas de aprendizaje en línea donde los empleados pueden interactuar y resolver problemas juntos.

Los programas de formación que incorporan el aprendizaje colaborativo permiten a los empleados aprender de sus compañeros y aplicar inmediatamente lo aprendido a situaciones prácticas. Por ejemplo, los grupos de trabajo pueden abordar proyectos reales de la empresa, utilizando nuevas tecnologías para resolver problemas actuales. Esto no solo facilita el aprendizaje de nuevas habilidades tecnológicas, sino que también promueve un sentido de comunidad y colaboración dentro de la organización.

Las herramientas tecnológicas, como las plataformas de colaboración en línea, pueden facilitar este tipo de aprendizaje. Estas plataformas permiten a los empleados compartir recursos, comunicarse en tiempo real y trabajar juntos en proyectos, independientemente de su ubicación geográfica. La incorporación de tecnologías como las videoconferencias, los foros de discusión y las herramientas de gestión de proyectos pueden mejorar significativamente la eficacia del aprendizaje colaborativo.

**Formación y Reskilling.** La capacitación continua y el reskilling (Cambridge University, 2024) son esenciales para preparar a los empleados en la transformación digital. La rápida evolución de las tecnologías digitales requiere que los empleados no solo aprendan nuevas habilidades, sino que también actualicen constantemente sus conocimientos para mantenerse al día con los cambios.

Los programas de capacitación efectivos deben ser diseñados para ser flexibles y accesibles, permitiendo a los empleados aprender a su propio

ritmo y en su propio tiempo. Los cursos en línea, los seminarios web y los módulos de aprendizaje autodirigido son herramientas valiosas en este sentido. Estos programas deben enfocarse en habilidades específicas que sean relevantes para las tareas y roles de los empleados, asegurando que el aprendizaje sea directamente aplicable.

Además, la formación debe ser continua, no una actividad única. Las organizaciones deben crear una cultura de aprendizaje permanente donde la actualización de habilidades sea una práctica habitual. Esto puede incluir la implementación de programas de certificación interna, oportunidades de desarrollo profesional y acceso a recursos de aprendizaje durante todo el año. La creación de rutas de aprendizaje personalizadas para cada empleado, basadas en sus roles y objetivos profesionales, puede aumentar la efectividad de estos programas.

**Autoaprendizaje y Flexibilidad.** El autoaprendizaje es una estrategia clave en la andragogía, ya que permite a los adultos tomar control de su propio proceso de aprendizaje. En el contexto de la transformación digital, esto significa proporcionar a los empleados acceso a una variedad de recursos educativos que pueden utilizar a su propio ritmo. Las plataformas de e-learning, las bibliotecas digitales y los recursos de formación en línea son herramientas que facilitan el autoaprendizaje.

La flexibilidad en la capacitación es igualmente importante. Los adultos tienen múltiples responsabilidades, tanto personales como profesionales, y necesitan programas de aprendizaje que se adapten a sus horarios. Ofrecer opciones de aprendizaje asincrónico, donde los empleados pueden acceder a los materiales en cualquier momento, es una manera efectiva de proporcionar esta flexibilidad. Además, permitir que los empleados elijan los temas y las habilidades que desean aprender puede aumentar su motivación y compromiso con el proceso de aprendizaje.

El uso de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial y el aprendizaje adaptativo, puede personalizar aún más la experiencia de aprendizaje. Estas tecnologías pueden analizar el progreso del empleado y adaptar el contenido y la metodología a sus necesidades individuales, ofreciendo recomendaciones personalizadas y ajustando el ritmo del aprendizaje para maximizar la eficacia.

**Integración de Estrategias en el Contexto Organizacional.** La integración de estas estrategias andragógicas debe ser cuidadosamente planificada y ejecutada para garantizar su éxito en el contexto organizacional. Esto implica no solo diseñar programas de formación efectivos, sino también crear

un entorno de apoyo que fomente el aprendizaje continuo y la adopción de nuevas tecnologías.

Además, es importante evaluar continuamente la efectividad de los programas de formación y realizar ajustes según sea necesario. Esto puede incluir encuestas de retroalimentación de los empleados, análisis de desempeño y seguimiento de la aplicación de nuevas habilidades en el lugar de trabajo. La evaluación continua asegura que los programas de capacitación se mantengan relevantes y efectivos, adaptándose a las necesidades cambiantes de la organización y su fuerza laboral.

### **3. Beneficios Organizacionales de una Fuerza Laboral Digitalmente Alfabetizada.**

**Mejoras en la Productividad y Eficiencia.** La alfabetización digital en la fuerza laboral trae consigo una serie de beneficios organizacionales que se traducen en mejoras significativas en la productividad y la eficiencia. Cuando los empleados están bien formados en el uso de nuevas tecnologías, pueden realizar sus tareas de manera más rápida y con mayor precisión. Las herramientas digitales permiten automatizar procesos repetitivos y tediosos, liberando tiempo para que los empleados se concentren en actividades de mayor valor agregado, como la resolución de problemas, la innovación y el desarrollo de estrategias.

Por ejemplo, la implementación de sistemas de gestión de proyectos digitales puede mejorar la coordinación y la comunicación dentro de los equipos, reduciendo el tiempo necesario para completar tareas y aumentando la eficiencia general. Las plataformas de colaboración en línea permiten a los empleados trabajar juntos de manera más efectiva, compartiendo información y recursos en tiempo real. Además, las herramientas de análisis de datos pueden proporcionar a los empleados insights valiosos que mejoren la toma de decisiones y optimicen los procesos operativos.

**Incremento en la Satisfacción y Retención de Empleados.** La transformación digital no solo impacta en la eficiencia y la productividad, sino que también tiene un efecto significativo en la satisfacción y retención de los empleados. Los programas de capacitación continua y *reskilling* no solo preparan a los empleados para enfrentar los desafíos tecnológicos, sino que también demuestran el compromiso de la organización con su desarrollo profesional. Esta inversión en el crecimiento personal de los empleados contribuye a una mayor satisfacción laboral, ya que los empleados sienten que sus habilidades son valoradas y que tienen oportunidades de avanzar en sus carreras.

La adopción de tecnologías digitales también puede mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. Herramientas como las plataformas de trabajo remoto, las aplicaciones de colaboración en línea y los sistemas de gestión del tiempo permiten a los empleados trabajar de manera más flexible y eficiente, lo que puede reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral. La capacidad de trabajar de forma remota y flexible también puede ser un factor clave para la retención de talento, especialmente en un entorno laboral postpandemia donde muchos empleados valoran la flexibilidad laboral.

**Beneficios Organizacionales Amplios.** Los beneficios de tener una fuerza laboral digitalmente alfabetizada van más allá de la productividad y la satisfacción de los empleados. Una organización que invierte en la alfabetización digital de su fuerza laboral también puede beneficiarse de una mayor capacidad para innovar. Los empleados bien capacitados y familiarizados con las últimas tecnologías están en una mejor posición para identificar nuevas oportunidades, desarrollar productos y servicios innovadores, y mejorar continuamente los procesos internos.

La transformación digital también puede mejorar la capacidad de la organización para adaptarse a cambios en el mercado y responder a las demandas de los clientes. Las empresas que son ágiles y capaces de pivotar rápidamente en respuesta a nuevas oportunidades o amenazas están mejor posicionadas para mantener su competitividad en un entorno empresarial dinámico. La alfabetización digital es una pieza clave de esta agilidad organizacional, ya que permite a los empleados adoptar rápidamente nuevas herramientas y métodos de trabajo.

## Conclusiones y recomendaciones

La transformación digital es un proceso imperativo para las organizaciones que desean mantenerse relevantes y competitivas en el entorno empresarial contemporáneo. A través de este artículo, hemos explorado cómo los principios andragógicos pueden facilitar este proceso al equipar a los empleados adultos con las habilidades y el conocimiento necesarios para adoptar nuevas tecnologías de manera eficiente y efectiva.

Uno de los hallazgos más importantes es que el aprendizaje de adultos se basa en la autonomía. Los adultos prefieren tener control sobre su proceso de aprendizaje, lo que significa que los programas de capacitación deben ser flexibles y personalizables. Este enfoque permite a los empleados aprender a

su propio ritmo y en sus propios términos, lo cual es esencial para mantener su compromiso y motivación. Las plataformas de e-learning y los módulos de aprendizaje autodirigido son herramientas eficaces para implementar este tipo de programas.

La experiencia previa de los adultos es otro factor crítico. Los adultos traen consigo un amplio bagaje de conocimientos y experiencias que pueden ser aprovechados durante el proceso de aprendizaje. Los métodos que integran estudios de caso, simulaciones y discusiones en grupo permiten a los empleados conectar sus experiencias anteriores con nuevos conceptos tecnológicos, facilitando una comprensión más profunda y práctica. Esta integración no solo enriquece el aprendizaje, sino que también valida y utiliza las habilidades y conocimientos preexistentes de los empleados, lo que puede aumentar su confianza y disposición para aprender.

Además, los adultos suelen estar motivados por factores intrínsecos más que extrínsecos. La motivación intrínseca, como el deseo de mejorar habilidades, alcanzar metas personales y obtener satisfacción laboral, es fundamental para el aprendizaje efectivo. Por lo tanto, los programas de capacitación deben diseñarse para ser relevantes y directamente aplicables, alineándose con los intereses y objetivos profesionales de los empleados. Esto puede aumentar significativamente la motivación y el compromiso con el proceso de aprendizaje.

En cuanto a las barreras a la adopción de nuevas tecnologías, se ha identificado que la falta de habilidades técnicas, el miedo a la obsolescencia laboral y una cultura organizacional resistente son obstáculos comunes. Superar estas barreras requiere una combinación de estrategias:

- Capacitación técnica continua: Implementar programas de capacitación técnica que sean accesibles y flexibles, permitiendo a los empleados aprender a su propio ritmo y en su propio tiempo.
- Comunicación y transparencia: Mantener una comunicación constante y transparente sobre los objetivos y beneficios de la transformación digital, abordando directamente las preocupaciones de los empleados.
- Fomento de una cultura de innovación: Promover una cultura organizacional que valore la innovación, el aprendizaje continuo y la adaptabilidad. Los líderes deben respaldar y participar activamente en las iniciativas de transformación digital.
- Apoyo y recursos continuos: Proporcionar apoyo continuo y acceso a recursos educativos, como mentoría, bibliotecas digitales y plataformas de e-learning.

- Evaluación y ajuste: Evaluar continuamente la efectividad de los programas de capacitación y realizar ajustes según sea necesario, utilizando retroalimentación de los empleados y análisis de desempeño.
- Implementar estrategias andragógicas efectivas es crucial para una transformación digital exitosa en las organizaciones.

En conclusión, la implementación de estrategias andragógicas efectivas requiere un enfoque integral que combine flexibilidad, personalización, colaboración, una cultura de innovación y apoyo continuo. Al aplicar estos principios, las organizaciones pueden empoderar a sus empleados, facilitar la adopción de nuevas tecnologías y asegurar una transformación digital exitosa. La clave del éxito radica en una estrategia bien planificada y ejecutada, respaldada por un liderazgo comprometido y una comunicación clara y constante.

## REFERENCIAS

- Adam, E. (2014). *El pensamiento andragógico de Félix Adam y su trascendencia en la educación universitaria de América Latina y el Caribe*. Caracas:UNESR.
- Cambridge University. (2024). *Reskilling*. Cambridge University Dictionary. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/reskilling> (Consultado el 20-04-2024).
- Gómez-Radal, C. A. (2011). Liderazgo: Conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2(2), 61-77. Universidad El Bosque.
- Institute for the Professional Development of Adult Educators. (2022, 03, 30). *The ‘Super Six’ Principles of Andragogy: Take Your Program from Good to Great*. Recuperado de [https://www.floridaipdae.org/dfiles/resources/webinars/033022/Webinar\\_Handbook\\_033022.pdf](https://www.floridaipdae.org/dfiles/resources/webinars/033022/Webinar_Handbook_033022.pdf) (20-04-2024).
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1987). *Administración en las organizaciones: Enfoque de sistemas y de contingencias*. Nova York: McGraw-Hill.
- Valdez, J. (2012). *Andragogía. Una lectura prospectiva*. Caracas: El Perro y La Rana.

# **EMPODERAMIENTO COMUNITARIO: MECANISMOS INNOVADORES EN LA ERA DE LAS REDES SOCIALES**

Recibido: 14 de junio de 2024

Aceptado: 28 de junio de 2024

*Hernán Romero<sup>1</sup>*

## **RESUMEN**

En este trabajo pretendo explicar lo concerniente al proceso de comunicación y divulgación de información relacionada con el poder popular y el empoderamiento comunitario en Venezuela, para ello me he propuesto generar protocolos que permitan la formación en redes sociales de los voceros de las organizaciones de bases vinculadas con el sector Hábitat y Vivienda. Primeramente, hablaré de los nativos e inmigrantes digitales, además, de la comunicación e información, las redes sociales y el poder popular, destacando que el Comandante Hugo Chávez fortaleció la comunicación digital en Venezuela. Este estudio es analítico-descriptivo, documental y experiencial, partiendo de mis vivencias en los urbanismos de la Gran Misión Vivienda Venezuela (GMVV), brindo un aporte educativo para optimizar el proceso de comunicación, a través del uso de estas plataformas digitales. Para ello realicé una encuesta a voceros del poder popular, donde determiné la necesidad que tienen estos actores sociales de aprender a manejar las redes sociales; éstos resultados me permitieron, de acuerdo con mi experiencia como docente y periodista, proponer y enumerar unos mecanismos de comunicación, dirigidos a estas organizaciones comunitarias, quienes recibirán formación, a través de talleres teóricos- prácticos,

---

<sup>1</sup> Magíster en Ecología del Desarrollo Humano (Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, 2024). Profesor Especialista en Geografía e Historia (Instituto Pedagógico de Caracas, 2009). Licenciado en Comunicación Social (Universidad Católica Santa Rosa, 2016. Profesor contratado en el Instituto Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM) de la UPEL. Centro de Atención Ocumare del Tuy. Hernanjrr29@gmail.com.

para ampliar sus conocimientos sobre las redes sociales, que fortalecerán el proceso de divulgación de información en las diferentes comunidades y sectores populares.

*Palabras clave:* Comunicación, redes sociales, poder popular, nativos digitales, inmigrantes digitales

## **COMMUNITY EMPOWERMENT: INNOVATIVE MECHANISMS IN THE ERA OF SOCIAL NETWORKS**

### **ABSTRACT**

In this work I intend to explain what concerns the process of communication and dissemination of information related to Popular Power and community empowerment in Venezuela, for this I have proposed to generate protocols that allow the training in Social Networks of the spokespersons of the linked grassroots organizations. with the Habitat and Housing sector. Firstly, I will talk about digital natives and immigrants, in addition, about communication, information, social networks and Popular Power, highlighting that Commander Hugo Chávez strengthened digital communication in Venezuela. This study is analytical-descriptive, documentary and experiential, based on my experiences in the urban planning of the Great Venezuela Housing Mission (GMVV), I provide an educational contribution to optimize the communication process, through the use of social networks. To do this, I conducted a survey of spokespersons for Popular Power, where I determined the need that these social actors have to learn how to manage social networks; These results allowed me, in accordance with my experience as a teacher and journalist, to propose and list some communication mechanisms, aimed at these community organizations, who will receive training, through theoretical-practical workshops, to expand their knowledge about social networks. that will strengthen the information dissemination process in different communities and popular sectors.

*Keywords:* Communication, social networks, popular power, digital natives, digitalis immigrants

## Introducción

Las redes sociales han impactado en los últimos años todo el proceso de comunicación y difusión de información de interés, propiciando que inmediata y simultáneamente, en que se van desarrollando los hechos noticiosos, la colectividad, a través de un teléfono celular, computadora o tablet pueda conocer de primera mano lo que ocurre en su país, en el mundo y brindar su aporte o comentario al respecto.

El boom de las redes sociales<sup>2</sup> ha promovido una nueva forma de comunicarnos con personas de diferentes regiones y continentes, además de viralizar contenidos, videos y fotografías. Cada vez, son más las personas que cuentan con un perfil en diferentes redes sociales, además de instituciones gubernamentales, ONG, empresas privadas, comercios y fundaciones, que se valen de estas aplicaciones tecnológicas, para darse a conocer y promocionar sus productos o servicios.

En Venezuela, con la llegada del Comandante Hugo Chávez a la presidencia, se generó un nuevo proceso de comunicación y visibilizó a las comunidades organizadas, a las que él llamó; poder popular como base fundamental de la Revolución Bolivariana.

Sin embargo, en la actualidad he podido determinar en mi praxis como docente y periodista que, en diferentes urbanismos, comunidades y sectores populares que he visitado, en los distintos estados del país, los voceros del poder popular desconocen sobre el uso de las redes sociales y como estas aplicaciones, pueden lograr una mayor comunicación y difusión de información de los logros y actividades a realizar dentro de sus comunidades a fin de lograr su integración.

Es por ello que considero necesario ofrecer a las comunidades organizadas de todo el territorio nacional diferentes herramientas comunicacionales, que en mi praxis como periodista he puesto en práctica, para que, valiéndose de las redes sociales, el poder popular pueda estar mejor informado sobre su entorno.

De allí la importancia de generar protocolos que permitan la formación en redes sociales a los voceros de las organizaciones de base. A través del presente trabajo pretendo proponer algunos mecanismos y protocolos en redes sociales, que pueden aplicarse en las diferentes comunidades, a través de

---

2 Las redes sociales han redefinido la forma en que nos conectamos con otras personas, permitiéndonos establecer y mantener relaciones a través de fronteras geográficas y barreras culturales. Estas plataformas nos brindan la capacidad de compartir instantáneamente pensamientos, ideas, noticias y contenido multimedia, lo que ha democratizado la creación y distribución de la información. (Giménez, 2023, p. 6).

cursos y talleres teórico-prácticos, para fortalecer el proceso de comunicación y difusión de sus logros.

## Nativos e Inmigrantes Digitales

Con el avance tecnológico que se ha fortalecido durante el siglo XXI, actualmente la sociedad está viviendo importantes cambios en las formas de comunicarse, estudiarse, recrearse y relacionarse con otras personas; de allí que hoy en día se hable de los nativos e inmigrantes digitales. Es por ello que es necesario explicar ambos términos.

Según Cabero Almenara et al (2023) sostienen que, en los comienzos del siglo XXI, autores como Prensky (2011) o Tapscott (2009) plantearon la idea de la existencia de una generación usuaria uniforme, muy competente y hábil en el manejo de las tecnologías digitales. Esta engloba a las personas nacidas entre 1980 y 1994. Así, se acuña el término “nativos digitales” y, por oposición, los denominados “inmigrantes digitales”.

Tales conceptos, sugieren que los niños, desde pequeños, ya presentan unas potencialidades psicomotrices y una coordinación óculo-manual más elevadas si se comparan a las que poseen las generaciones anteriores (no nacidas en la era digital) por su exposición a las tecnologías digitales.

Asimismo, Arroyo (2023) sostiene que a medida que estos nativos digitales ingresan al sistema educativo, se plantea el desafío de adaptar las metodologías de enseñanza para aprovechar su potencial y brindarles una educación que se ajuste a sus necesidades y habilidades. En respuesta al auge de la tecnología y la presencia de los nativos digitales en las aulas, se han desarrollado diversas metodologías que buscan aprovechar su conocimiento y habilidades tecnológicas.

De las citas anteriores puedo decir que con la llegada de la Web 2.0 y el acceso a la tecnología, los jóvenes, adolescentes y niños se sienten atraídos y manejan casi que a la perfección las Redes Sociales, a diferencia de muchos adultos que les cuesta más adaptarse a estas nuevas modalidades de comunicación e interacción social. Tal es la influencia de las redes sociales que han permitido brindar nuevas herramientas para ampliar los conocimientos e innovar en el proceso de enseñanza-aprendizaje no solo dentro de las aulas de clases, sino fuera de ellas. Además, de contribuir a un proceso de comunicación masiva e inmediata valiéndose de estas plataformas digitales. Sin embargo, no todos tienen facilidad para el manejo de las redes sociales y demás aplicaciones tecnológicas que han surgido en este nuevo milenio.

De esta realidad no se escapan algunos voceros del poder popular de las Comunas y Consejos Comunales del territorio nacional, con los que he tenido la oportunidad de interactuar, quienes, a pesar de tener conocimientos en el área tecnológica, pueden ser considerados inmigrantes digitales y necesitan de los nativos<sup>3</sup> para tener una mayor comprensión y uso de las redes sociales.

Vale decir, que para los efectos de propiciar una mejor comunicación y tener a un pueblo bien informado, que sepa usar las redes sociales utilicé una encuesta preguntas cerradas como técnica, para la recolección de los datos durante una visita que realicé a dos urbanismos de la Gran Misión Vivienda Venezuela (GMVV), uno de ello el urbanismo “Cacique Caribe”, parroquia Urimare del municipio Vargas, en el estado La Guaira y el urbanismo “Salamanca”, localizado en San Francisco de Yare, municipio Simón Bolívar del estado Miranda, pude determinar que 92% de los encuestados considero que las redes sociales, son importantes para transmitir información sobre su comunidad sobre los asuntos sociales y políticos<sup>4</sup>.

Asimismo, el 95% de las personas opinaron que si utilizarían las redes sociales para difundir el proceso de autoconstrucción de viviendas y optimización de los servicios públicos en su localidad, que influye en su calidad de vida.

Estos resultados me permitieron analizar la realidad comunicacional de diferentes comunidades del centro del país, partiendo de este escenario y mi experiencia como profesor y periodista, además de tener en cuenta el papel protagónico que ha brindado el Gobierno Bolivariano a los voceros del Poder Popular, es necesario que en cada rincón de Venezuela donde exista una organización comunitaria, se fortalezca el proceso de comunicación y divulgación de su trabajo en pro de la comunidad.

Por lo tanto, considero necesario proponer algunos mecanismos y protocolos de comunicación, que permitan la formación sobre el uso de las redes sociales, porque éstas son herramientas y el medio idóneo, inmediato y de fácil acceso para darse a conocer y así el Poder Popular pueda difundir información de interés colectivo.

---

3 De acuerdo con (Romero et al, 2022, p. 8). Los nativos digitales pueden utilizar sus habilidades tecnológicas para investigar, recopilar información y presentar sus proyectos de manera creativa y digital.

4 Las redes sociales han desempeñado un papel fundamental en la transformación de nuestra sociedad, han revolucionado la forma en que nos comunicamos, interactuamos, consumimos información y participamos en asuntos sociales y políticos (Giménez, 2023, p. 8).

## Información y Comunicación

De acuerdo con los resultados arrojados en la encuesta que apliqué, donde los voceros del poder popular me manifestaron la importancia de las redes sociales, para divulgar información de su comunidad y fortalecer la comunicación, considero necesario conceptualizar el término información.

El siglo XXI es el tiempo de la sociedad de la información y del conocimiento por razones tecno científicas; se ha encumbrado a la tecnología, y a la información como su súbdita instrumental. De allí que, con el derecho a la información, la sociedad amplía la capacidad de reflexión, análisis y disruptión sobre aquello que la informa.

Asimismo, Antonio Pasquali, considerado como uno de los más importantes teóricos de la comunicación en América Latina, destaca que la información es “todo proceso de envío unidireccional o bidireccional de información-orden a los receptores predispuestos para una decodificación-interpretación excluyente, y para desencadenar respuestas programadas”. (Pasquali, 1980, p. 98).

El referido autor destaca que se está en comunidad porque se pone algo en común a través de la comunicación; ese poner en común adquiere rápidamente una condición ética y política; hablamos entonces de derechos y deberes, bienes y servicios, creencias y formas de vida.

De esta manera puedo entender a la comunicación como un ingrediente esencial en la conformación de la estructura social: donde no hay comunicación no puede formarse ninguna estructura social. Vinculando los postulados de Antonio Pasquali, con lo que han sido mis vivencias y trayectoria como periodista y docente, puedo decir que la comunicación va a fortalecer la organización social y la difusión de información entre la población.

Con la llegada del Comandante Hugo Chávez, en Venezuela se generó una transformación en el proceso de comunicación, brindándoles un papel protagónico a las comunidades organizadas, quienes, a través de radios y televisoras comunitarias, los usos de las redes sociales fortalecieron la difusión de información de sus sectores, destacando los beneficios de las políticas públicas promovidas por el Gobierno Bolivariano.

Asimismo, la inclusión digital en las instituciones educativas se inició, por parte del Gobierno Bolivariano, en 2001 con los Centros Bolivarianos de Informática y Telemática (CBIT). Estos centros, con funciones de Aula de Computación y Aula Interactiva, están ideados para el desarrollo

de actividades formativas con la computadora y recursos didácticos apoyados en las Tecnologías de Comunicación e Información (TIC).

Para Gómez Marín et al (2023) el uso promedio diario de las redes sociales en Venezuela es de 8 horas, representando 34,7 % de todos los minutos en línea en Venezuela (pp.5-13). En lo referente al marketing<sup>5</sup> y branding digital, el promedio de perfiles o cuentas en redes sociales por usuario es de 8,4. El 40,4 % utilizan las redes sociales con propósitos laborales; 63 % de los usuarios lo usan para encontrar información; 36,3 % de los usuarios de Internet lo usan para búsquedas relacionadas con la salud y productos asociados a la salud (pp.5-13).

De la cita anterior se puede inferir que el venezolano está muy arraigado con el uso de las redes sociales para diversos fines, desde entretenerte, buscar empleo y documentarse sobre diferentes temas, además de tenerlas como herramientas de comunicación y difusión de información. Al momento que las redes se van actualizando las personas igual se actualizan, ya que cada ser humano quiere estar a la altura de lo que se está viviendo en el mundo actual.

Tal afirmación es validada con lo expuesto por Gómez Marín et al. (2023), quienes destacan que la llamada sociedad de la información es, en parte, un enorme repositorio digital que hace accesible un conjunto de videos, textos, sonidos, imágenes. La construcción del conocimiento está distribuida, influenciada por el componente de contenidos digitales. La convergencia digital hace de los dispositivos digitales instrumentos que permiten realizar funciones indispensables para el ser, sin estar presente: comunicarse, conversar, proyectarse, ligarse, compartir, acercarse, distanciarse.

Es oportuno mencionar que el Comandante Hugo Chávez, llegó a ser el segundo jefe de Estado con más seguidores en el mundo para el año 2013. El hecho que el presidente Hugo Chávez abriera su cuenta @chavezcandanga en abril de 2010 aumentó en un 4.8% la penetración de Twitter en Venezuela, según la empresa. (Comscore, 2010, p. 75).

Como comunicador social y docente puedo decir que en Venezuela las redes sociales son un referente, para que la población sacie sus necesidades de información y el venezolano sigue utilizando estas herramientas tecnológicas, como una ventana para denunciar y divulgar hechos de interés.

En los momentos actuales, todas las personas, inclusive los adultos mayores hacen uso, de por lo menos alguna red social, para compartir y

---

5 El marketing digital es un campo en constante evolución, con nuevas tendencias y herramientas emergiendo constantemente. Por lo tanto, es importante para las empresas para mantenerse actualizado y competitivo en su industria. (Chinchay y Jiménez, 2023: 40).

visualizar fotografías, charlar con amigos y familiares que se encuentran en otros territorios.

## **Redes Sociales y Poder Popular**

La llegada y la proliferación de las redes sociales han transformado drásticamente la forma en que nos comunicamos, interactuamos y nos relacionamos en la sociedad actual. Estas plataformas digitales se han convertido en una parte integral de nuestras vidas, influyendo en múltiples aspectos de nuestra sociedad y teniendo un impacto significativo en diversos ámbitos.

Para Giménez (2023, p. 6), en el ámbito político y social, las redes sociales han demostrado ser herramientas poderosas para la movilización y la defensa de causas. Han facilitado la organización de movimientos sociales, permitiendo a las personas expresar sus opiniones, compartir información y generar cambios en la sociedad. Sin embargo, también han surgido desafíos como la propagación de desinformación, la polarización de opiniones y la invasión de la privacidad.

De los planteamientos anteriores puedo afirmar que las redes sociales son espacios para que las personas e instituciones usando el internet pueden publicar y compartir información, fotos y videos, donde además se genera una socialización con personas de diferentes partes del mundo. Actualmente, la comunicación no se da solamente en la sala de estar de cada casa, en los auriculares privados o en la sala comercial del cine, sino que va a la parroquia, al sindicato, a la escuela, a las organizaciones comunitarias donde se puede vivir la comunicación de manera más integral, participativa y estrecha a la vida y necesidades de las personas por encima solo de la información y entretenimiento.

Los referidos autores destacan que la perspectiva popular y comunitaria ha cambiado mucho en las últimas décadas, tal vez no en sus valores y objetivos fundamentales (democracia, justicia social, equidad, participación, educación, cambio social), pero sí en muchas de sus mediaciones conceptuales debido a la presencia de lo digital, interactivo y multimedia en las nuevas prácticas de la comunicación.

En base a las citas y planteamientos de estos autores en lo personal puedo decir que con el avance de la tecnología y el surgimiento de las redes sociales en los últimos años ha surgido la necesidad imperiosa de millones de personas de sentirse conectados con otros y, nuevas formas de socialización.

Con respecto al poder popular, según el proyecto de Ley Orgánica de Reforma de la Ley Orgánica del Poder Popular, aprobada en mayo del 2024, destaca que su finalidad es impulsar y fortalecer la democracia participativa y protagónica en todos los ámbitos de la nación, con la finalidad de construir las bases de una sociedad socialista.

De la cita anterior infiero que el Comandante Hugo Chávez creía en la fuerza creadora de un pueblo y a través de la participación de los voceros de las diferentes comunidades, y la organización popular, era posible hacer realidad la democracia “participativa y protagónica” como lo establece la Constitución de 1999, además de contribuir a fortalecer la gestión del gobierno.

Tal como lo concibió el Comandante Chávez, el tejido social que conforma el poder popular está actualmente integrado por comunidades, comunas, consejos comunales, mesas técnicas, comités, las unidades socio productivas, el parlamento comunal, la banca comunal y las bases de misiones.

Asimismo, en los actuales momentos el presidente Nicolás Maduro ha insistido en la importancia del Poder Popular. “Uno de los conceptos fundamentales; es la justicia y la igualdad que hizo el Comandante Chávez, con la propuesta del socialismo territorial: Territorializar la democracia, empoderar en el territorio al hombre, a la mujer, a la comunidad<sup>6</sup>, al colectivo”, dijo.

Subrayó que estas leyes del poder popular han ido construyendo la nueva arquitectura del nuevo Estado, es decir, “el Estado de justicia, el Estado democrático, el Estado participativo y el Estado de derecho”, que algunos llaman el Estado comunal.

Dado el papel protagónico que ha brindado el Gobierno Bolivariano a los voceros del poder popular, considero necesario que en cada rincón de Venezuela donde exista una organización comunitaria, se fortalezca el proceso de comunicación y divulgación de su trabajo en pro de la comunidad. Por ello que es importante la formación en redes sociales, porque éstas son el medio idóneo, inmediato y de fácil acceso para darse a conocer. Además, de vincularnos con uno de los postulados del maestro, Simón Rodríguez que apostaba por una sociedad que contemplara la inclusión social y la educación para todos.

Durante mis encuentros con los voceros del poder popular vinculados con el sector Hábitat y Vivienda, en las comunidades y urbanismos de la Gran Misión Vivienda Venezuela (GMVV) he podido determinar que si tienen conocimientos sobre las redes sociales y los procesos de comunicación. Sin

<sup>6</sup> Los medios comunitarios y ciudadanos extendieron el umbral de usos y funciones de la comunicación para lograr una mayor articulación con la realidad social y vida de sus actores (Uranga y Meléndez, 2022, p. 11).

embargo, hace falta brindarles más instrumentos e información, para que éstos puedan visibilizar e inclusive viralizar diferentes contenidos valiéndose de estas plataformas digitales.

Esta fue la premisa para que yo recabara más información sobre las redes sociales, además de documentarme con diferentes teóricos como Simón Rodríguez, Félix Adams y Paulo Freire, que con sus postulados me guiaron a trazar estrategias para brindar respuestas a la demanda de un grupo de adultos, que me expresaron su necesidad de aprender más sobre las redes sociales, para visibilizar los logros que han tenido como organización comunitaria.

Basándome y aplicando lo que decía el gran maestro Simón Rodríguez, sobre la educación popular y contemplar la inclusión social, para tener ciudadanos mejor informados. Partiendo de mis vivencias en el quehacer periodístico y mis conocimientos, a continuación, enumero algunos de los mecanismos o protocolos de comunicación que propongo dirigidos a los voceros del poder popular:

1. Formación permanente; a través de un ciclo de talleres explicarles las principales redes sociales, que se pueden utilizar a través de un dispositivo móvil o tablet y las funciones de cada una de ellas, cómo descargarlas y administrar los perfiles.
2. Cursos teórico-prácticos; sobre realización de fotografías y videos, explicando los planos más usados y formatos para las redes sociales. Así como los programas más sencillos de edición de videos, para ir optimizando la técnica de plasmar a través de una foto y video una determinada actividad o evento que se realice en la comunidad, para que sea más atrayente en las Redes Sociales.
3. Prácticas de ortografía y redacción, explicándoles los tipos de textos que se deben colocar en cada publicación, según la red social a utilizar, estableciendo el número de palabras para no saturar y hacer más comprensible la información, destacando el uso de etiquetas para atraer al público con sus escritos.
4. Elaboración de una grilla de contenido o planificación de publicaciones, indicándoles los horarios para generar mayor interacción con el público y que el contenido se pueda viralizar y posicionar en las redes. Además del tipo de publicaciones a publicar según la hora del día como flyers de efemérides, invitación a una actividad, notificación del pago de un servicio, un video histórico entre otros.

5. Creación de grupos de WhatsApp y Telegram donde se puedan difundir los enlaces de cada publicación y le lleguen al teléfono celular de cada habitante de la comunidad, invitándolos a visualizar el contenido publicado en las redes del sector o urbanismo, para generar mayor interacción.

## Conclusiones

Luego de haber abordado este tema tan importante en la actualidad para estar mejor comunicados, puedo concluir afirmando que los voceros del poder popular de los diferentes territorios del país, deben apropiarse del uso de las redes sociales, tomar en cuenta los mecanismos y protocolos de comunicación que he propuesto en este escrito, para fortalecer la divulgación de interés dentro de su urbanismo o comunidad y de esta forma se mantenga informada.

De acuerdo con la entrevista aplicada a los voceros del poder popular y demás miembros de las diferentes organizaciones comunitarias es necesario brindar oportunidades de estudio y capacitación para que, desde su urbanismo o comunidad, puedan utilizar las herramientas digitales de comunicación para difundir sus logros en pro de un mejor vivir. Además de aplicar lo que decía el gran maestro Simón Rodríguez sobre la educación popular; contemplar la inclusión social para tener ciudadanos mejor informados

Asimismo, los protocolos de comunicación e información son importantes porque permitirán facilitar y optimizar el proceso de comunicación y difusión de los logros de las organizaciones comunitarias, además de brindar herramientas comunicacionales a los habitantes de los sectores populares.

Los protocolos deben estar orientados a una primera fase de la formación educativa con clases teórica-prácticas, para que así el poder popular, pueda crear los usuarios en las diferentes redes sociales y ellos mismos generar contenidos, videos y fotografías, destinados a nutrir cada uno de los perfiles y que la comunidad pueda comenzar a seguirlos y vincularse con la información propia de su sector. Además de ser multiplicadores de los conocimientos y destrezas adquiridas durante su inducción en el manejo de estas plataformas digitales.

A través de la encuesta aplicada en dos urbanismos de la Gran Misión Vivienda Venezuela, logré determinar que el poder popular quiere conocer y aprender a manejar las diferentes redes sociales debido al efecto inmediato en el plano comunicacional y es necesario facilitar talleres educativos

sobre este tema con especialistas en el área de marketing, comunicadores sociales y creadores de contenido.

Para ello propongo que en cada urbanismo y comunidad se cuente con una data para generar una pequeña comunidad de aprendizaje integrada por los vecinos sin distinción de edad, para que reciban formación sobre estos mecanismos y protocolos que le ayudarán a fortalecer la difusión de información de su localidad.

## REFERENCIAS

- Aviña Camacho, I. (2023). La generación Z en el ámbito educativo superior; sus retos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. (77). <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticaeyvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3765/3701> [Consulta: 2024, Mayo 18].
- Cabero Almenara, J; Valencia Ortiz, R; Llorente Cejudo, C. y Palacios Rodríguez, A. (2023). Nativos e inmigrantes digitales en el contexto de la COVID-19: las contradicciones de una diversidad de mitos. *Texto Livre: Linguagem e Tecnologia*, 16, 1-13. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=577174946021> [Consulta: 2024, Mayo 20].
- Comscore (2010). Indonesia, Brasil y Venezuela Lideran Aumento Global del Uso de Twitter –Comunicado de prensa–. [http://www.comscore.com/esl/Press\\_Events/Press\\_Releases/2010/8/Indonesia\\_Brazil\\_and\\_Venezuela\\_Lead\\_Global\\_Surge\\_in\\_Twitter\\_Usage](http://www.comscore.com/esl/Press_Events/Press_Releases/2010/8/Indonesia_Brazil_and_Venezuela_Lead_Global_Surge_in_Twitter_Usage). [Consulta: 2024, abril 08].
- Chinchay, Y Jiménez, M.L. (2023). Marketing digital y su impacto en las empresas. *Revista Horizonte Empresarial*. Vol. 10 / Nº 1. [https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/3491/8216\\_Jose\\_David\\_Bedoya\\_Gonzalez\\_TRABAJO\\_DE\\_GRADO\\_41007\\_469382229%20%282%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/3491/8216_Jose_David_Bedoya_Gonzalez_TRABAJO_DE_GRADO_41007_469382229%20%282%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y) [Consulta: 2024, Mayo 30].
- Giménez, S. (2023). *Redes Sociales, estado actual y tendencias 2023*. OBS Business School. Universitat de Barcelona. España <https://marketing.onlineschool.es/Prensa/Informe%20OBS%20Tendencias%20Redes%20Sociales%202023.pdf> [Consulta: 2024, Mayo 28].
- Gómez Marín, J ; Robayo, Y y Cabrera, C. (2023) Aspectos bioéticos del uso de redes sociales en obstetricia y ginecología. *Revista de Obstet Ginecol Venezuela En línea*. <https://www.sogvzla.org/wp-content/uploads/2023/11/15-R-83-4-Aspectos-bioeticos-del-uso-de-redes-sociales-en-obstetricia-y-ginecologia-1.pdf> [Consulta: 2024, Mayo 30].

- Ley Orgánica de Reforma de la Ley Orgánica del Poder Popular (2024). *Gaceta oficial N°6.011.* Caracas Venezuela. En línea, disponible [http://www.superior.consejos.usb.ve/sites/default/files/LEY\\_ORGANICA\\_DEL\\_PODER\\_POPULAR\\_09\\_12\\_10.pdf](http://www.superior.consejos.usb.ve/sites/default/files/LEY_ORGANICA_DEL_PODER_POPULAR_09_12_10.pdf) [Consulta: 2024, Mayo 29].
- Pasquali, A (1980) Comunicación y Cultura de Masas. Caracas-Venezuela: Monte Ávila Editores. En línea, [http://www.cenal.gob.ve/wp-content/uploads/colección\\_carabobo/%5BColección%20Bicentenario%20Carabobo%2077%5D%20Pasquali,%20Antonio%20-%20Comunicación%20y%20cultura%20de%20masas.pdf](http://www.cenal.gob.ve/wp-content/uploads/colección_carabobo/%5BColección%20Bicentenario%20Carabobo%2077%5D%20Pasquali,%20Antonio%20-%20Comunicación%20y%20cultura%20de%20masas.pdf) [Consulta: 2024, junio 20].
- Prensky, M. (2013). *Enseñar a nativos digitales* (1a. ed.), 240 e en [https://aprenderapensar.net/wp-content/uploads/2011/09/135838\\_IN\\_nativos-digitales-00-Intro1.pdf](https://aprenderapensar.net/wp-content/uploads/2011/09/135838_IN_nativos-digitales-00-Intro1.pdf) [Consulta: 2024, mayo 30].
- Romero López, G; Guaña, J; Pinos, K ; Fernández , E. y Arteaga- , Y. (2022). *Nativos digitales y modelos de aprendizaje.* Polo del conocimiento. <https://file:///C:/Users/Hernan/Downloads/Dialnet-NativosDigitalesY-ModelosDeAprendizaje-8399882.pdf> [Consulta: 2024, mayo 30].
- Santos Pérez , A. (2022). Pensar el concepto de información desde la complejidad hacia la bibliotecología. *Revista Investigación Bibliotecológica*, vol. 37. México En línea, [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2023000100129&lng=es&nrm=iso&tlang=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2023000100129&lng=es&nrm=iso&tlang=es) [Consulta: 2024, junio 08].
- Uranga, W. y Meléndez, S (2022). Reivindicar el cambio: comunicación popular, comunitaria y Ciudadanía en América Latina. [https://www.alaic.org/wp-content/uploads/2022/09/reivindicar\\_el\\_cambio-GT8-ALAIC-2022-1.pdf](https://www.alaic.org/wp-content/uploads/2022/09/reivindicar_el_cambio-GT8-ALAIC-2022-1.pdf)



# **MEMORIA COLECTIVA EN EL RELATO DE POBLADORES**

Recibido: 14 de junio de 2024

Aceptado: 28 de junio de 2024

*Casilda Parra<sup>1</sup> y Edgar Molina<sup>2</sup>*

## **RESUMEN**

La historia local de las comunidades nos aporta conocimientos, saberes y prácticas sociales que nos permite rastrear la génesis de las relaciones que los pobladores han desarrollado para hacer sus modos de vida, expresado en lo histórico, sociocultural, económico y político. El propósito de la investigación es reconstruir la memoria colectiva en el encuentro de significantes socioculturales, a partir de las voces silenciadas o excluidas de los distintos actores, en la comunidad de San Luís, municipio Mercedes Díaz, estado Trujillo. La metodología narrativa oral, permite, conocer las vivencias y/o experiencias personales y colectivas. La investigación toma relevancia al considerar el relato de los pobladores, que brindó hallazgos para la comprensión de significantes socioculturales como tradiciones, valores, rituales, participación, organización, construidos por cada uno de sus integrantes como parte de una historia viva, diversa y compleja, aportando a la construcción del conocimiento a través del diálogo de saberes.

*Palabras clave:* memoria colectiva, relatos, pobladores, participación

- 
- 1 **Casilda A. Parra González:** Socióloga egresada de la Universidad del Zulia, Magister Scientiarum Gerencia de Recursos Humanos (UNERMB), Magister Scientiarum Tecnología y Diseño Educativo (UNESR), Doctorado en Ciencias: mención Gerencia (URBE). Certificado Postdoctoral en Ciencias Administrativas. Docente investigadora de UNESR-Núcleo Valera. Categoría Agregado. Profesora de cursos en Pregrado, Postgrado UNESR y UPEL. Coordinadora de la Línea de investigación Gerencia y Tecnología. Correo:parracasilda@gmail.com.
- 2 **Edgar H. Molina Arenas:** Ingeniero Químico, egresado de la Universidad del Zulia, Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos (UNERMB). Profesor categoría Instructor (UNESR, Núcleo Valera). Docente investigador de la UNESR-Núcleo Valera, Prof. Pregrado y Postgrado UNESR. Miembro de la Línea de investigación Gerencia y Tecnología. Investigador A-1, (PEI). Correo: emolina.unesr.edu@gmail.com.

## COLLECTIVE MEMORY IN THE REPORT OF PEOPLE

### ABSTRACT

The local history of the communities provides us with knowledge, knowledge and social practices that allows us to trace the genesis of the relationships that the residents have developed to make their ways of life, expressed in sociocultural, economic and political history. The purpose of the research is to reconstruct the collective memory in the encounter of socio-cultural signifiers, based on the silenced or excluded voices of the different actors, in the community of San Luís, Mercedes Díaz municipality, Trujillo state. The oral narrative methodology allows us to know personal and collective experiences and/or experiences. The research becomes relevant when considering the story of the residents that provided findings for the understanding of sociocultural signifiers such as traditions, values, rituals, participation, organization, power, built by each of its members as part of a living, diverse and complex history., contributing to the construction of knowledge through the dialogue of knowledge.

*Keywords:* collective memory, local history, sociocultural signifier

### Introducción

El estudio de la historia regional y local en Venezuela ha despertado un inusitado interés, la temática por supuesto, no es nada nuevo. Desde hace mucho tiempo se viene cultivando este género histórico y existe una variedad de trabajos que constituyen un punto de referencia para toda investigación. Por lo general, podríamos decir que han sido relatos presentados en síntesis históricas elaboradas por los cronistas de las ciudades u otras personas simpatizantes con la historia de su terruño, quienes se han ocupado de emprender esos estudios pioneros, en la mayoría de los casos, realizados con una fuerte carga anecdótica.

Es la historia que nos habla de la vida diaria de los pobladores y pobladoras, de lo familiar y cotidiano, de las prácticas sociales que instruye y enseña, lo más elemental de nuestra identidad, que conecta los individuos con su entorno desarrollando un alto sentido de pertenencia hacia la comunidad.

Esta historia regional y local que buscamos se promueva no tiene por qué ser relacionada con la idea de distanciamiento de la historia nacional, ni la

reconstrucción instrumental, racionalista y fragmentaria que conduce a una visión positivista de los hechos, sino la historia regional y local de hoy es un hacer, una práctica que entiende que la acción y la voluntad de una localidad concreta, es mucho más amplia que sus propias realidades espaciales, en la cual se reivindican las prácticas sociales que simbolizan las identidades y los territorios, para una mejor comprensión del pasado, del presente y del futuro de los hombres y mujeres.

## **Memorias colectivas**

La historia local o memoria colectiva constituye la cotidianidad de los pobladores en su lenguaje y en su actuar, que simboliza el conjunto de huellas cotidianas que deja el ser humano en su paso por el tiempo y que son recordadas mediante la memoria colectiva de las comunidades, memoria de un valorado pasado que forma parte de las localidades y que representa su identidad, la cual se materializa, sea de forma escrita u oral, en los mitos, leyendas, cuentos, entre otros.

En este sentido, Venezuela en un intento por revertir la transculturación y darle cabida a la heterogeneidad está impulsando en lo cultural y educativo, el estudio de las historias locales, promoviendo acercamiento de pertenencia identitaria con su medio, mediante los libros vivientes, la reconstrucción de memorias colectivas en las comunidades, con una concepción educativa, no centrada solo en la escuela, el maestro, la lectura y la escritura, como única forma de acceder al conocimiento, sino abierta a los distintos actores comunitarios, a la calle, al entorno sociocultural, a la oralidad y a la construcción del conocimiento como un diálogo de saberes: el saber popular y el saber académico. Con los saberes locales consideramos que hay un aporte al aprendizaje significativo pues, los nuevos conocimientos tienen como base lo que ya es conocido con anterioridad.

Al respecto, en Venezuela los estudios regionales y locales han contado con el apoyo de los trabajos de Arístides Medina Rubio, Ramón Tovar, Pedro Cunill Grau, Germán Cardoso, Belén Vásquez, Virgilio Tosta y Tarcila Briceño, entre otros. Estos escritores y escritoras, han colaborado en la difusión y promoción de la historia regional-local en el país con el fin de plantear un enfoque diferente al marco de la historia oficial y reivindicar el legado de los pobladores del país. La historia regional y local según Medina, A. (2005: 9), “es aquella que remite al pasado de las localidades, sean parroquias, barrios o urbanizaciones, ofreciéndonos un panorama de

las motivaciones, individuales y colectivas, de un gran valor para el conocimiento, cultivo y uso de la población en general...”. Es aquella mirada al pasado de las vivencias y experiencias que sostienen un pasado vivo, ofreciendo un horizonte, un cultivo lleno de saberes, huellas de la cotidianidad que fortalece la identidad y la interacción social.

De manera que, es muy importante profundizar en los recuerdos y los hechos que se olvidan, además de indagar por qué se da una selectividad de las experiencias vividas que permanecen en el recuerdo, porque además de fortalecer la identidad de las comunidades es favorable a las decisiones y acciones provechosas para el bien común. Al respecto, Shotter (1992 citado en Aguilar, O.) y Quintero (2005, p. 286), afirman: “desde esta perspectiva las formas en las que se habla sobre las propias experiencias sirven primordialmente, no para representar la naturaleza de dichas experiencias, sino para representarlas de tal forma que constituyan y mantengan una u otra modalidad de orden social”.

Es así, como nos hemos animado al estudio e investigación de la localidad San Luís, en el estado Trujillo, en el conocimiento de su memoria histórica, mediante el relato que ha sido narrado en primera persona, por los distintos actores y actoras de la historia de su comunidad, con un enfoque interpretativo y metodológicamente haciendo uso de la narrativa como método. Comenzamos con las experiencias expresadas en historias vividas y contadas por los pobladores. Lo expuesto se argumenta con lo señalado por Zarniawska (2004, citado en Creswell, 2013, p. 17), quien define, “la narración se entiende como un texto hablado o escrito que da un relato de un evento/acción o serie de eventos/acciones, cronológicamente conectado”. De manera que, el método narrativo fue el seleccionado para capturar las experiencias, mediante la realización de entrevistas a fundadores, fundadoras, revisión de documentos de venta y alquiler, hemerografías, e iconografías y bibliografía. El relato ha sido narrado en primera persona, su versión es elaborada en el diálogo expuesto por los distintos actores de la historia de su comunidad.

## **Relato de la ciudad portátil: Trujillo**

En referencia, historiadores, investigadores, y cronistas, han escrito sobre la historia de Trujillo, tales como Briceño Valero (2009), Medina Machado (2006) y Portillo y Rojo (2000), entre otros. Sistematizando los escritos históricos, conocemos que, en sus inicios, fue denominada “ciudad portátil” por haber sido establecida en siete (07) lugares distintos. Nos situamos en el

tiempo histórico de 1557. Año en que don Diego García de Paredes, funda dicha ciudad el 9 de octubre con el nombre de Nueva Trujillo, este primer establecimiento ocurre en el valle de los escueyeles. El Ediato Capitán García de Paredes procedió a nombrar los Regidores y Alcaldes: una vez tomada la tierra y avasallados los naturales, los repartió en encomiendas entre sus acompañantes. Este establecimiento dura muy poco debido a la serie de atropellos cometidos por los españoles, quienes se apoderaron por la fuerza de los bienes de los naturales y abusaron de sus mujeres e hijas.

Tiempo después, el gobernador y Capitán General Don Gutiérrez de la Peña encarga al Capitán Francisco Ruiz la pacificación de los naturales de la región y la repoblación de la ciudad fundada por García de Paredes. Ruiz cumple su cometido y estableció a Trujillo en el mismo sitio, pero con el nombre de Miravelen en el año de 1558. Organizó el gobierno y repartió los naturales en encomiendas. El fundador le restablece el nombre de Trujillo en 1559, la traslada en 1560 al Valle de Boconó y la denomina Trujillo de Salamanca. En el año 1564 la ciudad se traslada a Sabana Larga con el nombre de Trujillo de Medellín. Su traslado a este sitio fue efímero y la ciudad se muda a las riberas del río Motatán, en el sitio llamado hoy Guaca.

El traslado definitivo de Trujillo se realiza en el año de 1568 en el sitio denominado Muca por los naturales, en el valle que forma la quebrada de los Cedros y el río Castán con el nombre de Nuestra Señora de La Paz de Trujillo, que es la misma que hoy existe, y cuya fundación posterga hasta 1570 el historiador Oviedo y Baños.

Hay que mencionar, además, que Trujillo es una entidad situada al Norte de la cordillera andina, en el sitio de contacto de la región andina con los llanos altos occidentales y las regiones zulianas Centro Occidental, Medina, (2005). “Desde el punto de vista político-administrativo, el estado Trujillo está conformado por veinte (20) municipios y noventa y tres (93) parroquias” (Moreno y Godoy, 1999, p. 4). Este terruño ha sido privilegiado ya que posee una hermosa historia rica en arte y cultura, cuna de santos y sabios, del Dr. José Gregorio Hernández y el científico Rafael Rangel respectivamente.

Así mismo, es una zona minera, ganadera y agrícola, además de su hermoso paisaje de montaña lleno de historia y leyendas. Se conoce por la historia, que fue este estado el escogido para la firma del decreto de Guerra a Muerte en 1813 y el abrazo de Bolívar y Morillo en Santa Ana de Trujillo en 1820.

Es una zona que por su bello paisaje y clima, es propicia para desarrollar el turismo, contando con una importante obra arquitectónica como lo es la

“Virgen de la Paz”, monumento diseñado por el escultor Manuel de la Fuente (†). Esta obra tiene una altura de 46.72 metros y fue inaugurada en 1983. Es considerada monumento histórico nacional. Además, es lugar de origen de grandes intelectuales, artistas escultores como: Ana Enriqueta Terán, Asdrúbal Colmenares, Salvador Valero (†), Mario Briceño Iragorry (†), Cristóbal Mendoza (†), Aldemaro González (†), entre otros. (Medina, 2006).

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (INE), entre los 20 municipios del estado Trujillo se encuentra el municipio Mercedes Díaz y una de las parroquias de este municipio es San Luís. Esta parroquia es una localidad que en sus inicios según narran sus habitantes, era una hacienda de cañaverales propiedad de don Eleazar González, cuyos productos eran llevados a su trapiche, del cual aún quedan vestigios. Ésta hacienda constituía una de las más antiguas que existieron en la conformación del hoy municipio Mercedes Díaz, una localidad rural de aquellos tiempos. Su fundador fue Don Ramón de la Torre en 1707 (Rangel, 2005). En ese tiempo existían plantaciones que producían cualquier rubro agrícola entre ellas frutas, verduras (yuca, maíz, plátano), café, caraotas y otros, siendo utilizado en el comercio (trueque) y para el consumo de los peones de hacienda. En gran escala se cultivaba la caña de azúcar para ser procesada como panela en los trapiches, quedando rastros visibles de éstos en algunas zonas de lo que hoy es la parroquia San Luís.

Según González, (2019), la parroquia está conformada por catorce (14) sectores, bien diferenciados, donde se mezclan comunidades que se construyeron de forma no planificada, algunas y otras por invasiones de terreno, donde hoy se ha desarrollado un urbanismo. Entre los sectores están San Luís (parte alta), San Luís (parte baja), denominado El Valle de San Luís, los Manguitos, las Lomas, Santa Cruz y San Rafael. El sector más antiguo lo conforma San Luís, parte alta, fundado en 1966, en lo que anteriormente era la hacienda de cañaverales, siendo esta expropiada por el Instituto Agrario Nacional (IAN), en la década del 60, para el desarrollo de planes urbanísticos, mediante créditos hipotecarios y ayudas para la auto-construcción por parte de este organismo y sus propietarios.

## **Referentes socioculturales en la memoria colectiva**

Entre las familias que llegaron a San Luís en sus inicios se encuentra A. Delgado de Villegas, (†) (Entrevista personal, enero 15, de 2019) quien nos relató: “vine a este sector como trabajadora doméstica para hacer las

comidas de los peones de la hacienda de don Eleazar González, traída por la Señora María José, desde la jurisdicción de Campo Alegre, hoy parroquia Carvajal”... “le preparaba la comida aproximadamente a 100 peones, molía el maíz en una piedra en forma de batea, lavaba el maíz en el río Motatán, utilizaba el agua del río, ya que era muy limpia para nuestros quehaceres personales y domésticos”. La narradora hace pausa como mirando en el pasado y prosigue: cargaba el agua en latas y taparas para el consumo del resto de la familia: me tocaba hacer 100 arepas y empezaba hacerlas a las doce de la noche para que los obreros comieran a las 5:00 a.m.; ya que el patrono y los caporales eran de carácter muy fuerte y de muy mal trato con los peones, al no permitirles la pérdida de tiempo en sus quehaceres.

Continuando con la narración, la entrevistada A. Delgado de Villegas, (Ob. cit), manifestó que los primeros habitantes de San Luís fueron Olinto Suárez (†), Arístides Suárez (†) y Juan Bencomo (†), proveniente de la Quebrada, hoy municipio Urdaneta. Su esposo fue Placido Villegas (†), quien era el parrillero de la hacienda, y quien se encargaba de cargar y trasladar los enseres en el trapiche.

Igualmente, la entrevistada narra que la convivencia en este lugar “era de mucha armonía, compartíamos las comidas, los utensilios del hogar, los rezos y además eran acompañantes de los velorios. Me encargaba de realizar los novenarios en otros sectores como Motatán, Carvajal”. Agrega, “nos trasladamos a pie por el camino de recuas, el camino real ya que no existía carretera, los carros llegaban hasta un poco después de Motatán”. Continúa comentando, después de un tiempo los obreros de la hacienda, hicieron una carretera de tierra, cortando los matorrales, para que pasara el primer carro cuyo dueño era el Sr. Sergio, el cual tenía como propiedad muchas vacas y vendía la leche a los compradores de Valera. Ya a partir de este momento acudían a San Luís, los camiones vendedores de agua, costando una pipa dos bolívares.

Continúa con la narración, la entrevistada (Op. cit). En este tiempo, no se contaba con transporte para ir al mercado municipal y cargábamos los víveres al hombro y algunos pobladores que poseían animales lo hacían en caballos o en burros. Posteriormente a mediados del año 68 hubo transporte en autobús, cuyo dueño y conductor era el señor Liborio (†), y el costo del pasaje era a locha, hasta el sector de la Plata II y de allí nos trasladamos a pie a nuestras casas en San Luis. Aproximadamente se caminaba como 6 kilómetros.

Igualmente narra la entrevistada, Delgado de Villegas, “llevaba una vida muy dura, por el maltrato que le daba el patrón a ella y a su esposo, llegando

al punto de implorar a Dios que la hacienda pasara a manos del IAN, para ellos desvincularse del yugo del patrón". Se llegó a conocer que un primer intento de organización comunitaria en el sector San Luís estuvo representado por personas mayores, entre ellas están el Sr. Ramón Valero (†), Luís Uzcategui (†), Teófilo Barrueta (†), Hernán Riera (†), José Torres (†), Polonia de Valera (†), Ana Torres (†), Arturo Cerrada (†), Virgilio (†), entre otros. Manifiesta la Sra. Delgado de Villegas que "se organizaron en cayapa para la construcción de viviendas".

Según Delgado de Villegas (Op. cit), "las familias iniciamos la construcción, todos como una sola familia, primero dedicados a levantar una vivienda, al culminar esa nos poníamos a construir otra y así fue hasta que todos teníamos nuestras viviendas". Igualmente se conoció de la voz de los habitantes, que las viviendas fue una organización popular comunitaria pues se contó con el aporte de mano de obra de las familias, hombres y mujeres. Comenta la señora Delgado de Villegas "participamos en la construcción de nuestras propias viviendas. Los materiales: bloques, cemento y cabilla se otorgó en crédito a pagar en 20 años". Igualmente los pobladores comentaron que un tiempo más adelante, se luchó por la construcción de la iglesia, la cancha deportiva, el centro de salud, caminerías y red de cloacas. Casi todo que hay aquí, se hizo con la lucha y participación de todos los habitantes, "por acá no vino la ayuda de ningún gobierno".

Según manifiestan otros habitantes del sector San Luis, para el quinquenio 1975 al 1980, un grupo de jóvenes residentes en el sector, estudiantes de bachillerato de los liceos "Rafael Rangel", "Pedro García Leal" y Núcleo Universitario "Rafael Rangel" ULA- Trujillo, apoyados por el grupo anteriormente nombrado, liderizaron un conjunto de acciones para el rescate de las tradiciones, y actividades deportivas a través de un club llamado "Club Juvenil San Luis, Parte Alta". (D, Barrueta; C.Parra Entrevista personal, marzo 20 del 2023) Narran los entrevistados: hacíamos invitaciones a los habitantes para las reuniones efectuadas personal, los sábados y domingos. El lugar de encuentro el patio de la iglesia. Discutíamos los problemas de la comunidad y constituímos comisiones para solicitar ante los organismos públicos la solución de los problemas. Planificamos y organizamos los actos culturales y deportivos realizando intercambio con otras comunidades del municipio. Realizábamos actividades culturales, obras de teatro, representando personajes de esta comunidad y de otras del estado. En estos intercambios deportivos y juegos tradicionales se trató de rescatar al grupo de adolescentes para alejarlos de los vicios como el uso del aguardiente y la droga.

Continuando con la entrevista, manifiestan que el club juvenil, integrado por personas muy jóvenes, tenía una profunda inquietud de organización y participación, más no aceptaba la influencia de grupos políticos, religiosos y de otros credos externos a la comunidad, sino que todo era una constante búsqueda de rebeldía interna para la identificación, rescate y lucha, por un espacio de participación propio hasta el punto de defenderlo a cualquier intento de influencia externa.

Así mismo Barrueta y Parra (Entrevista personal, marzo 20 de 2023) relatan que en el año 1975, también empezó a tener presencia los grupos juveniles, promovidos y con fuerte influencia de la Iglesia Católica con “las Hermanas Salesianas”. Narran los habitantes que estos grupos estaban dedicados a desarrollar diversas actividades de beneficio para la comunidad y las mismas eran autofinanciadas. Entre sus propósitos estaba primero mejorar su comunidad, el segundo era la autoformación de sus integrantes para servir de multiplicadores a los jóvenes de la comunidad. Estos grupos fueron seguidores de la “Teología de la Liberación”.

Paralelo a estos grupos, existía en San Luís Parte Baja el grupo “SI”, que tenían otra visión ideológica, que no era lo religioso, pero si había un interés del beneficio colectivo por y en la comunidad. Este grupo se articuló con otros grupos denominado “Morón en Marcha”, del sector Morón, parroquia Mercedes Díaz. De esta relación surgió el “Centro de Animación Juvenil 1979” (CAJ), ubicado hasta el día de hoy en San Luís, sector la Pasarella.

Narra Olmos, E, integrante del CAJ, “este centro ha tenido como misión mejorar las condiciones de vida de sus habitantes y el desarrollo social de las comunidades. Entre las funciones principales está la labor socio-educativa presente en comunidades rurales y urbanas”. Cabe destacar que esta organización comunitaria ha contado con apoyo nacional e internacional logrando desarrollar varios proyectos en beneficio de cultivar la participación ciudadana, en mejorar la calidad de vida desde un enfoque de derechos humanos, de conciencia ciudadana, con visión incluyente y pluralista; labor-socio-educativa que ha beneficiado una diversas comunidades y contextos rurales y urbanos de la geografías trujillana.

## Hallazgos

Se pudo comprender a través de las experiencias de los informantes y narración de acontecimientos ocurridos durante la construcción de la comunidad de San Luis, el significado de comunidad, el cual se forma sobre la base

de una necesidad o para alcanzar un propósito común, donde se comparten entre otros elementos, costumbres, valores, tradiciones y prácticas sociales que los diferencian de otras comunidades. Apreciación argumentada por Bello (2008, p. 90) quien al referirse a comunidad la denomina como “un grupo de personas que comparten elementos en común, tales como un idioma, costumbres, valores, tareas, visión del mundo, base territorial, estatus social, roles, entre otros”. Son acciones sociales que se encuentran en la memoria colectiva y que fortalecen la vida comunitaria por la relación que implica un sentido compartido de identidad comunitaria (Giddens y Sutton, 2015).

Cabe señalar que el concepto de comunidad es complejo de precisar, ya que ha incorporado significados diversos en sentido de tiempo y espacio. Sin embargo, el significado básico es comprender el sentido de pertenencia y arraigo de valores de convivencia, que, junto a los significantes culturales, organización, participación, autonomía e independencia podrían ser la percepción de que existe una identidad compartida y unos intereses comunes en esta comunidad denominada San Luis.

En este sentido se comprenden, que la organización y la participación de las familias en la lucha social, son los marcos específicos de la memoria local de esta comunidad de San Luis, que sitúan también los recuerdos de los grupos; así, la memoria no se puede separar de las condiciones y necesidades del aquí y ahora. Ésta es, en efecto, una reconstrucción del pasado desde las condiciones del presente, donde la organización referida a los grupos sociales que están presentes en la comunidad de San Luis, y que representan su entidad colectiva, han estado estructurados internamente en beneficio del bien de los habitantes, para satisfacer una necesidad social o para perseguir objetivos concretos, de acuerdo a Giddens y Sutton (*op. cit.*)

De manera que la memoria colectiva, es uno de los elementos más importantes, de la identidad cultural, de la historia local, ya que en ésta se consignan las tradiciones, creencias, aprendizajes y experiencias que les han permitido a los grupos construir una identidad particular frente a otros colectivos sociales. Las identidades humanas son tanto personales como sociales porque se forman en los continuos procesos de interacción.

Cabe destacar que las narraciones expuestas de las voces de los habitantes de San Luis son parte de las prácticas sociales cotidianas, siguiendo a Giddens y Sutton (*op. cit.*), estas son un aspecto constitutivo de la vida social sobre la cual se generan y operan las estructuras sociales. Dicho en otras palabras, son las dinámicas de interacción recurrentes entre los miembros de los grupos, que dan a conocer el comportamiento asumido en un pasado y

reflejado en el presente a través de los valores, tradiciones, costumbres que desarrollan sus habitantes y marcan el sentido de pertenencia y de identidad colectiva.

Así mismo, el significado que los informantes le otorgan a los valores, se refleja en el accionar de los pobladores de la comunidad de San Luis, predominando en ellos el valor del desprendimiento, cuando en su accionar ponen su corazón en quienes lo necesitan, antes que su bienestar personal. En este sentido, el desprendimiento exige superar nuestro egoísmo e indiferencia para colaborar con el bienestar de los demás.

En referencia al valor solidaridad, también se puede comprender que, desde la historia narrada, se ha cimentando la convivencia en esta comunidad, que ha permitido la integración de sus pobladores, haciendo posible la verdadera convivencia fundamentada en el respeto a la dignidad humana. De tal manera, que la solidaridad conlleva a mantener un clima de empatía, donde la amistad juega un papel primordial, concebida como “un sentimiento convenido con otra persona, donde se busca confianza, consuelo, amor y respeto” (Bello, 2008, p. 70).

## Conclusión

A través de las experiencias de los informantes, se da una práctica social de organización comunitaria de manera voluntaria y autónoma, dejándose palpar un sentido de pertenencia y arraigo de valores de convivencia, materializados en los significantes culturales, organización, tradición, lenguaje, autonomía e independencia.

En este estudio los pobladores nos relatan la vida familiar y cotidiana, en este rescate de la memoria colectiva se revitaliza el sentido de pertenencia de los pobladores de San Luis por su historia, por su diversidad socio-cultural presente en formas de convivencia, adoptadas por el colectivo en esta localidad, que ha dejado arraigado valores sociales tales como: participación, unidad, solidaridad, organización, autonomía, representando un punto de fortaleza en la gestión por conseguir sus mejores condiciones de vida, y también, un referente de instruir y enseñar a través del diálogo de saberes valores como legado de la convivencia de los pobladores para nuevas generaciones.

Este relato de los pobladores de San Luís, rescata el sentido de identidad que pasa de una generación a otra como el “canto de las aves al amanecer”.

## REFERENCIAS

- Aguilar, O y Quintero, M. (2005). *Memoria colectiva y organizaciones.* <http://www.Scielo.org.co/Scielo.php?script=sciarttext&pid=S1657-92672005000300003&Ing=en&tLng=es>.
- Bello, J. (2008). *Valores para construir una Ética.* Taller para la edificación de un mundo posible. [https://www.academia.edu/36862753/Valores\\_para\\_construir\\_Valores\\_para\\_construir\\_una\\_%C3%89tica\\_una\\_%C3%89tica\\_Taller\\_para\\_la\\_edificaci%C3%B3n\\_de\\_un\\_mundo\\_posible](https://www.academia.edu/36862753/Valores_para_construir_Valores_para_construir_una_%C3%89tica_una_%C3%89tica_Taller_para_la_edificaci%C3%B3n_de_un_mundo_posible).
- Briceño, A. (2009). *Ciudad portátil.* Trujillo: Fondo Editorial Arturo Cardozo.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry, Research Desig.* Los Angeles: SAGE Publications Ltd.
- Diario de Los Andes Consultado en: <https://diariodelosandes.com> › Investigación. <https://Diariodelosandes.com/parroquia-san-luis-nació-del-amoroso-corazon-i-empeno-d-sus-habitantes-por-hacer-realidad-sus-suenos/>
- González, E. (9 de julio 2019). *Valera vivida, leída, escuchada y soñada.* <https://diariodelosandes.com> › Actualidad. Diario de Los Andes
- Giddens, A. Philip W. Sutton. (2015). *Conceptos Esenciales de Sociología.* Madrid: Alianza editorial
- Instituto Nacional de Estadística de Venezuela. (s.f.). Ministerio del Poder Popular de Planificación. <http://www.ine.gob.ve/documentos/see/sintesisestadistica2009/estados/trujillo/documentos/situacionfisica.htm>
- Medina Rubio, A. Manual de historia local. 2005. Caracas.
- Medina, A. El libro en Trujillo de Venezuela. Una aproximación histórica. *Revista Ágora- Trujillo.* Venezuela. ISSN 1316-7790-año 9-Nº 17-Enero-Junio
- Moreno, F y Godoy, E. (1999). Trujillo ciudad de historia con limitantes físicas para su desarrollo. *Revista Talleres,* Publicación N 6. Noviembre. <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/24929/1/trujillohistoria-6.pdf>
- Portillo y Rojas, Z. (2000). La Propiedad a través de las Mercedes y Composición se Tierras en Trujillo Colonial, Siglo XVI. *Revista Ágora.* Año 3, Número 6, Junio-Diciembre.
- Rangel, E. (2005). *Valera la de las 7 Colinas.* Trujillo: Alcaldía de Valera.

# MISCELÁNEAS UNIVERSITARIAS





# **LA UNESR CINCUENTENARIA: FORJANDO SUEÑOS Y CONSTRUYENDO PAÍS**

*Marbelis Rodríguez<sup>1</sup>*  
*Yamileth González<sup>2</sup>*

El comité editorial de la Revista Notas de Investigación, en su edición N°. 31, arraigada profundamente en nuestras raíces rinde homenaje a la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR), en conmemoración a su aniversario cincuentenario. Tiempo transcurrido, inseparable a sus principios fundacionales ha superado victoriósamente grandes retos y continúa transitando con firmeza complejos escenarios sociales, económicos, políticos y tecnológicos, para atender con excelencia académica la demanda de la población venezolana con sus diversos programas y niveles de formación profesional, satisfacer las necesidades educativas de cara a los ámbitos de desarrollo del país y contribuir en su progreso. Proyectando su mirada a los tiempos por venir, a esa realidad que está inserta y a la cual debe responder, transformándose al compás de la misma sin menoscabar su identidad institucional.

Rememorando episodios de su historia, la UNESR, fue creada bajo Decreto Presidencial N° 1.582, de fecha 24 de enero de 1974, por su fundador Dr. Félix Gregorio Adam Esteves, eximio maestro y político venezolano, quien concibió la educación como un proceso autogestionario, integral e igualitario, manifestando en la andragogía un instrumento de emancipación humana y colectiva que desde sus inicios ha influido, en el modo de

1 Dra. Ecología del Desarrollo Humano. UNESR. MSc. Gerencia de Talento Humano. UNESR. Docente e Investigadora Núcleo Regional Postgrado y Educación Avanzada Caracas. UNESR. Miembro Línea de Investigación Gestión Estratégica y Políticas Organizacionales. (LIGEPO). Miembro Línea de Investigación Educación, Democracia y Ciudadanía de la Universidad Nacional Experimental (LIEDECID – UNESR). Miembro Comité Editorial Revista Notas de Investigación. UNESR. Correo: cursospostgradounesr@gmail.com.

2 Dra. en Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) Esp. en Educación para la Gestión Comunitaria. (UPEL). Docente – Investigadora. Asesoramiento, Familia y Desarrollo Humano (UNESR). Miembro de la Línea de Investigación Gestión de Riesgo, Impacto Social y Desarrollo Comunitario (UPEL) y de las Líneas de Investigación en Filosofía del arte, la Política y la Educación en Nuestra América (UNESR). Correo: yamilet.yamigon@gmail.com.

entender la educación universitaria, la docencia, la investigación, la manera de trabajar e interrelacionarse con el contexto socio comunitario y responder a las líneas estratégicas de los ejes de desarrollo del país.

Cincuenta años han transcurrido desde la creación de la UNESR: , su esencia andragógica, experimental, flexible, la hace una universidad con un modelo educativo único en todo el territorio nacional, permitiéndole desde sus principios filosóficos hacer lectura de los signos épocales para interpretar los entrelazados de la realidad y plantearse nuevas perspectivas educativas acorde a esa realidad, experimentando alternativas en el que-hacer universitario posibilitando entre otras miradas acciones orientadas a transformar lo investigativo. De aquí, que esta sección de Misceláneas Universitarias conforme a la línea editorial, la dedicamos en el marco cincuentenario a reseñar una novedosa propuesta que ha resignificado los principios y valores originarios de la UNESR, generando rupturas paradigmáticas en el ser y hacer de la investigación universitaria, como lo es el Plan Todo más Tesis (T+T).

### **Gesta pionera: Plan Especial Todo más Tesis (T+T)**

Su implementación inicia en el año 2021 momento coyunturalmente complejo por ser tiempo de pandemia, pero su gesta comienza a fraguarse a finales del año 2020 periodos cruciales para la humanidad. Sin embargo, muy a pesar de ellos, la UNESR, continuó trabajando sobre la marcha inesperada, en esos espacios de encuentros se fueron hilvanando ideas, entrelazando experiencias, asumiendo desafíos para concretar estrategias orientadas a atender el llamado “fenómeno todo menos tesis” de los participantes de Postgrado en los distintos niveles de nuestros programas de formación. Como bien lo refiere la creadora intelectual del Plan Especial (T+T) la Dra Luisa Zambrano, Decana de postgrado de la UNESR, es un fenómeno universitario no exclusivo de Venezuela o de la UNESR, por el contrario, es una situación que acontece en las universidades a nivel mundial. Fenómeno que implica el abandono, postergación o no finalización del trabajo de investigación o tesis exigido para optar a títulos académicos toda vez culminados los cursos correspondientes a los componentes de la malla curricular de acuerdo al nivel académico aspirado. En virtud de ellos, el Plan Especial Todo +Tesis, delineó su propósito central en poner a disposición de los participantes dentro de esta situación un plan novedoso, viable, flexible, para culminar su trabajo de investigación o

tesis, cerrar su proceso académico, obtener su titulación y alcanzar la meta soñada.

### **Andadura para revolucionar lo investigativo**

El Plan Especial Todo+Tesis es una creación intelectual que entrecruza los principios fundacionales de la UNESR, desde su carácter experimental, andragógico y la visión insurgente de la Dra. Zambrano, para desafiar lo convencional y concebir una acción académica disruptiva de los esquemas tradicionales del hacer investigativo. Donde la fuerza sinérgica de las vivencias y experiencias del sujeto investigador constituye la base esencial para desplegar su proceso investigativo, generar conocimientos y conducirse hacia el logro de la meta fraguada. Plantea entonces, una mirada distinta de pensar – hacer la investigación que invita al participante investigador a enfatizar en su vida, en narrar-se, recrear-se, rescatar-se, desempolvar-se, volver-se sobre sus propias andanzas en un encuentro humano, real y sincero con ellos y con los otros, es un “ejercicio” de poder ser, reflejándose en su autobiografía desde la cual construyen su producción intelectual investigativa vinculada a las áreas o contextos del momento coyuntural de la realidad.

### **Renovación del Plan Especial Todo más Tesis (T+T) en el marco cincuentenario**

El Decantado de Postgrado en el marco del 50° aniversario de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR), anuncia la transformación del Plan Todo más Tesis Plus (T+T Plus), en Plan Especial Todo más Tesis (T+T Inv. 2024). Como resultado de toda la experiencia investigativa de este novedoso Plan, en esta nueva etapa de acuerdo a su presentación proyecta que los productos de investigación que se desarrolleen tengan repercusión directa en el hacer de nuestra Casa de Estudios, las instituciones nacionales y las necesidades concretas del pueblo venezolano. De tal manera, los productos intelectuales estarán direccionados en visibilizar la transversalidad de las áreas de investigación para los objetivos de desarrollo sostenible, el Plan de la Patria, la Agenda Económica Bolivariana, los Motores Productivos y las siete (7) transformaciones requeridas para el país; los mismos se imposibilitan si no se atiende de manera concreta los aspectos formativos, educativos, administrativos, gerenciales, desarrollo humano y local que ellos suponen.

Conforme a lo preconcebido, el Plan Especial Todo más Tesis Investigación (T+T Inv.2024) plantea dos opciones de investigación:

### **1. Evaluación de la Investigación de Posgrados UNESR**

En esta opción, los participantes investigarán sobre la producción intelectual en las diversas áreas y temáticas en las que la universidad tiene incidencia, como educación, administración y gerencia, desarrollo humano, ingeniería de alimentos, desarrollo rural y agroecología. El objetivo es analizar el estado del arte de la investigación en los últimos 25 años de la UNESR, contribuyendo desde el estudio de su experiencia al conocimiento y la solución o reflexión de las necesidades del desarrollo productivo, académico y social del país, en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Plan de la Patria y los motores productivos.

### **2. Diseño, Rediseño o Actualización de Programas de Posgrado**

En esta opción, los participantes desarrollarán investigaciones propuestas para actualizar, rediseñar o crear nuevos programas de postgrado, aportando desde el estudio de la experiencia con propuestas innovadoras de impacto directo en la formación profesional de cuarto y quinto nivel. Esto se hará de conformidad con las necesidades del desarrollo académico y productivo de nuestro país.

Vale subrayar estas dos opciones de investigación en el Plan (T+T Inv.2024) de la UNESR se enmarcan en el compromiso de nuestra universidad con la generación de conocimiento pertinente, situado y contextualizado, que contribuya a la transformación social y productiva de Venezuela.

### **Plan (T+T): el hacer juntos para transformar**

En un pasaje del libro Administración Insurgente y Gestión Transformadora, la Dra. Zambrano, relata cómo desde lo colectivo se fue construyendo el Plan (T+T), donde todas y cada una de las personas involucradas aportaron sus ideas para dar forma y concretar el sueño pensado, llamado a romper con las estructuras clásicas del hacer investigación de postgrado y cimentar las bases para caminar hacia una nueva cultura investigativa, que permite ensayar nuevos esquemas organizativos, nuevas metodologías y concepciones a partir de los principios y valores originarios de la UNESR. Dentro de esta participación, corresponsable, comprometida, emocional y espiritualmente conectada con el plan impulsado se ha logrado:

- Mediante la DOFA personal, “Curación de Contenidos” y/o “Estado del Arte”, además de los aportes procedimentales que ofrece el T+T

los participantes investigadores logran crear, reflexionar, tomar postura para abordar y desarrollar su tópico de investigación vinculado a un área de interés o contexto histórico del momento coyuntural de la realidad, compartiendo experiencias y productos de investigación.

- La inclusión y el egreso de un número importante de participantes cursantes de los distintos programas y niveles de formación que habían culminado su carga académica y por disímiles realidades abandonaron, postergaron o no finalizaron su trabajo de investigación o tesis exigido para optar a títulos académicos correspondiente. Encontrándonos con participantes que tenían largos períodos fuera del sistema universitario, y otros fuera del país.
- Contar con un equipo multidisciplinario de docentes en roles de tutores (as), jurados o en ambos roles que estuvieron dispuestos a aprender, romper con sus modelos mentales para experimentar nuevas metodologías, aprender de este proceso inédito para acompañar a los participantes investigadores en la elaboración y desarrollo de sus productos de investigación.
- Visibilizar la producción científica, promoviendo la divulgación de conocimientos fomentando la participación de la comunidad universitaria. Desvelando la significancia que tiene este novedoso plan para trasformar no solo el hacer investigativo en nuestra universidad, sino también las realidades sociales que vive el país.
- Mediante un proceso dinámico, reflexivo, vivencial, experiencial, innovador, participativo y crítico, propicia el diálogo de saberes y la construcción colectiva del conocimiento desde la intersubjetividad, la horizontalidad, y dar prioridad a los temas y problemas locales, regionales y nacionales para coadyuvar en las transformaciones requeridas por la UNESR y las realidades sociales, culturales, políticas, económicas de nuestro país.

Pudiéramos entonces decir que el Plan (T+T) desde su creación y etapas subsiguientes representa el compromiso que asume la UNESR, con sus actores sociales internos, con su entorno, con el país en la búsqueda permanente y generación de nuevas alternativas, nuevos métodos, concepciones novedosas que respondan a la realidad que transitamos con la finalidad de hacer de la investigación, un proceso que contribuya a la formación integral del participante como ser social, profesional humanista y productivo; profundamente sensibilizado ante los diversos problemas de la sociedad y aporte soluciones a los mismos.

## **Forjamos sueños y Construimos país**

Dentro de este hilo conductor, volviendo la mirada en la UNESR cincuentenaria, a su presencia en el lugar más recóndito de todo el territorio nacional, nos hace pensar el país como una gran universidad que construimos cada día desde la generación y difusión del conocimiento, la formación integral del talento humano, que impulsa decididamente la investigación y el desarrollo local, regional, nacional, con profundo sentido ético de servicio y de pertinencia. En tal sentido, nuestros participantes son la “piedra angular” que contribuye al modelo de país deseable, por lo tanto, nunca podemos dejar que renuncien a la posibilidad de graduarse, de lograr sus sueños, en una universidad que rige la educación emancipadora, andragógica, inclusiva, heredera de progreso y pensamiento de nuestro epónimo Simón Rodríguez.

## RESEÑA





## Procesos de Aprendizaje de la Lengua Oral y Escrita: Teoría y Práctica

Martha Shiro  
Adriana Bolívar  
Juana Marinkovich  
Editoras

UNA OBRA DEL PROYECTO 13  
ESTUDIO DE LA LENGUA ESCRITA



## Procesos de aprendizaje de la lengua oral y escrita: teoría y práctica

Autoras: **Martha Shiro, Adriana Bolívar y Juana Marinkovich**

Editorial: Líquido Editorial  
2023

São Paulo, Brasil.

Nos complace presentar a nuestros asiduos lectores y lectoras de Notas de Investigación, el libro **Procesos de aprendizaje de la lengua oral y escrita: teoría y práctica**, de la Asociación de Lingüística y Filología de América Latina (ALFAL), publicado en el año 2023 y cuyas editoras son las muy prestigiosas docentes e investigadoras **Martha Shiro, Adriana Bolívar y Juana Marinkovich**, como una obra del proyecto 13 dedicado al estudio de la lengua escrita.

El libro de 375 páginas, está dividido en 3 partes. La primera de ellas, dedicada a las reflexiones teóricas. La segunda, a los procesos de lecto escritura. La tercera y última parte, a la lecto-escritura en la formación docente. Este libro recoge investigaciones en el campo de la lingüística teórica y aplicada. Abarca una amplia gama de temas sobre el desarrollo de la lengua oral y escrita, las cuales ofrecen metodologías innovadoras para promover la lectura y la escritura.

Los trabajos que se recopilaron en este volumen giran en torno a varias interrogantes: ¿Cómo se aprende o se adquiere una lengua? ¿Es posible enseñarla en el aula en todos sus aspectos o el hablante aprende por sí solo, con la práctica, por inmersión, por imitación? ¿De qué manera difieren los procesos de aprendizaje en las diferentes etapas del ciclo vital? ¿Qué características del hablante y cuáles del entorno inciden en las distintas etapas? Los artícu-

los compilados fueron producto de las ponencias presentadas en el Proyecto 13, Estudio de la Lengua Escrita, y el Proyecto 10, Estudio de la Adquisición de Lenguaje, en el XIX y el Congreso Internacional de ALFAL que tuvo lugar de manera virtual en agosto de 2021.

María Francisca Lier-de Vitto y Lucía Arantes reflexionan sobre la adquisición de la lengua con las Clínicas de Lengua y el psicoanálisis y examinan las implicaciones del enfoque interaccionista de De Lemos (1982, 1992, 2002), quien plantea que existe una constante interdependencia entre el lenguaje del niño y el habla del adulto.

Rosa Attié Figueroa analiza casos de “palabras re-formadas”, en la producción verbal de los niños en los que ocurre un cruce de unidades de las palabras, para entender incidencias particulares que producen niños brasileros y franceses en edades muy tempranas. Estos cruces inesperados resultan en una “remotivación semántica” y reflejan las asociaciones que hacen los niños en las diferentes etapas del desarrollo de lenguaje. Rosa Attié Figueroa inserta su reflexión acerca de las teorías de Saussure en el marco interaccionista de De Lemos.

Glória Maria Monteiro de Carvalho plantea la dicotomía especulación y reflejo, y el papel del investigador en el proceso de observar el desarrollo del recién nacido hasta que se convierte en hablante. La autora también toma la teoría de De Lemos como marco de referencia y reflexiona sobre los procesos de transformación continua tanto del niño como del investigador y sobre las implicaciones que suponen estos cambios de perspectiva.

Johanna Rivero Belisario revisa un diccionario escolar venezolano (Maraisa 1986) desde una perspectiva crítica. Los hallazgos sugieren que el autor del Maraisa ha filtrado contenidos ideológicos en las definiciones lexicográficas, en particular cuando presenta vocablos relacionados con la sexualidad humana.

El Sistema Scliar de Alfabetización, desarrollado por Leonor Scliar-Cabral, busca una enseñanza completa de la escritura. Además, destaca los logros alcanzados por el Modelo Integrado de Producción Textual, el cual ha contribuido significativamente a mejorar la cohesión y coherencia en los textos escritos de niños en el noreste de Brasil. Este enfoque integral se basa en avances recientes en neurociencia, lingüística, psicolingüística y neuropsicología, y tiene como objetivo formar lectores críticos y escritores competentes en la sociedad de la información.

Las autoras María del Carmen Fernández López y Elisa de las Fuentes Gutiérrez llevaron a cabo un análisis de textos escritos de manera espontánea

por niños de 1er y 2do grado. En su estudio, observaron una evolución en la conciencia sintáctica de los alumnos, que se manifestó en el procesamiento de los aspectos morfosintácticos presentes en los textos narrativos y descriptivos. Este hallazgo sugiere que los niños desarrollan habilidades sintácticas a medida que avanzan en su educación.

El capítulo de María Teresa Tedesco se centra en las estrategias de enseñanza que pueden ayudar a los estudiantes a comprender y utilizar de manera efectiva los lazos cohesivos en la escritura. Estos lazos cohesivos, como la cohesión referencial y los nudos cohesivos secuenciales, contribuyen a darle coherencia y fluidez a los textos escritos. El análisis se realiza específicamente en textos creados por alumnos de 5to y 6to grado en el municipio de Río de Janeiro.

Según la investigación de Susana Duarte Martins, se analiza cómo diferentes tipos de retroalimentación, junto con actividades de seguimiento, afectan la escritura de estudiantes de portugués como lengua extranjera. Los resultados indican que los participantes en el estudio mejoraron sus habilidades de escritura, lo que sugiere que estos métodos son efectivos para reducir errores de escritura, especialmente los errores gramaticales.

Laura Daniela Ferrari examina una tesis doctoral en el campo del urbanismo para investigar la hipótesis de que las unidades del discurso tienen una estructura similar a los constituyentes gramaticales de las oraciones. Además, explora cómo la relación de subordinación entre los constituyentes oracionales se puede verificar en la construcción del discurso mediante relaciones anafóricas y de selección. El objetivo principal de su trabajo es proporcionar estrategias de organización textual que puedan ayudar a los testistas en el proceso de escritura.

Martha Shiro y Adriana Bolívar han investigado las marcas textuales que señalan la construcción de conocimiento nuevo y compartido en los artículos de investigación en lingüística. Los resultados indican que las marcas que reflejan la posición del autor frente al conocimiento incluyen: citas bibliográficas, verbos introductorios para las citas, verbos y pronombres en primera persona, y verbos “impersonales”. Comprender cómo se estructura un artículo de investigación es fundamental para mejorar la producción y evaluación de textos académicos en diversas disciplinas.

Thais de Souza Schlichting y Ana Cláudia de Souza llevaron a cabo un estudio experimental utilizando protocolos verbales para investigar cómo el conocimiento de términos especializados afecta la comprensión lectora en textos de ingeniería eléctrica. Los resultados indican que los lectores recu-

rren a estrategias de integración y monitoreo cuando se encuentran con términos desconocidos durante la lectura de estos textos.

Dalia Reyes Valdés, investigadora de la Escuela Normal Superior del Estado de Coahuila en México, ha diseñado una estrategia para mejorar la enseñanza de las habilidades lectoras en una escuela normal mexicana. Su enfoque destaca la relevancia de la lectura con un propósito social y menciona la producción de un documental como resultado del entrenamiento de los maestros. Esta iniciativa busca conectar la lectura y escritura con la realidad de los estudiantes, promoviendo textos que reflejen su entorno cultural, social y geográfico. Además, Reyes Valdés ha investigado la comprensión lectora en el contexto de la Nueva Escuela Mexicana, identificando desafíos específicos y proponiendo estrategias para mejorarl.

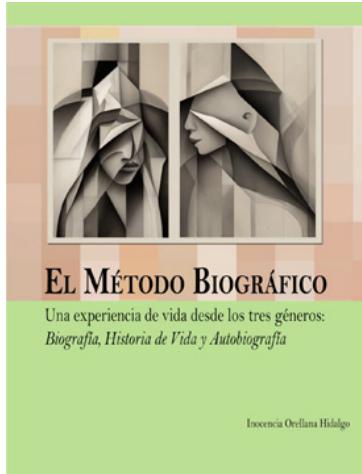
Manuel Santiago Herrera Martínez se ha dedicado a investigar las estrategias didácticas que fortalecen las habilidades de lecto-escritura. En su enfoque de investigación-acción, ha examinado cómo los procesos de enseñanza de la literatura infantil influyen en la construcción de la identidad de los alumnos y en el currículo de los egresados. Estas estrategias, complementarias y con un enfoque innovador, buscan acercar afectivamente a los futuros maestros a la lectura y la literatura, proporcionándoles herramientas teórico-prácticas para su labor de mediación lectora con éxito.

Evangelina María Brito de Faria y Marianne Carvalho Bezerra Cavalcante presentan tres relatos de maestras que participaron en un programa de formación docente en el estado de Paraíba. Estas maestras comparten sus experiencias exitosas en el aula de clase, especialmente en los procesos de alfabetización, enfocándose en actividades relacionadas con los géneros discursivos.

*Yelitza Ramírez Díaz<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Dra. en Gestión para la Ciencia Intelectual, UNESR. Coordinadora de la Cátedra UNESCO, Subsede Venezuela/UCV. MS.c. Estudio del discurso, UCV. Lic. en Artes, UCV. Docente investigadora de la Maestría en Estudios de la Mujer, UCV y del NRPYEAC-UNESR. Exdirectora del Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico- CDCHT, UNESR



## **El Método Biográfico. Una Experiencia de vida desde tres géneros: Biografía, Historia de vida y Autobiografía**

Autora: Inocencia Orellana

Editorial: Ediciones DP. Universidad Na-  
cional Experimental Simón Rodríguez,  
mayo, 2024  
Caracas- Venezuela

“La Creatividad es la inteligencia  
divirtiéndose”:  
Albert Einstein

La Revista Notas de Investigación en su edición N° 31, rinde tributo especial para presentar la reseña del texto elaborado por la Dra. Inocencia Orellana. Primeramente se inicia con el prólogo a cargo de la Dra. Luisa Fernanda Zambrano Decana de la UNESR, quien manifiesta la relevancia del tema abordado además de destacar el valor y la importancia de la obra en estos nuevos tiempos. El libro consta de 225 páginas distribuidas en tres (3) partes, la primera Investigar la vida. En este segmento analiza y reflexiona de manera crítica el contexto histórico donde emergen los postulados teóricos que sustentan los métodos en las ciencias humanas y sociales. En la segunda parte comenta las experiencias de estas historias: resumen de la biografía de “Emmanuel”, la historia de vida “Pedro Mauricio González Brito” ¡Adelante Maestro!”, y la historia de vida “Fabio Tremendo Músico en clave de FA” y en la tercera parte: ¡A dónde llegamos! A manera de reflexiones, acá reconoce la riqueza del método biográfico que a su modo de ver no se agotan en su obra, alude “En palabras de Alejandro Moreno, es más que un método, es una apuesta epistemológica” (p. 219).

La autora nos presenta una narrativa que recoge su larga trayectoria como investigadora del método biográfico. En el discurso se plantea trascender las lecturas sobre los géneros del método, enfatizando en la autobiografía, la biografía y la historia de vida. En el campo de las ciencias humanas, la autobiografía abre la posibilidad de expresar pensamientos y sentimientos tales cuales lo manifiestan sus protagonistas; es a través de sus reflexiones que se ordenan esas experiencias de vida orientadas a tomar decisiones que pudieran transformar sus vidas. Realiza un interesante recorrido histórico que da cuenta de las experiencias acumuladas en el ámbito personal y profesional. Lo anterior lo expone, en la revisión del método biográfico, posteriormente dedicada a las experiencias vividas en esas historias.<sup>2</sup> En relación a la biografía de “Emmanuel” utilizó como fuentes del conocimiento las técnicas de los métodos históricos, lo que le permitió después reconstruir la vida de un familiar fallecido; en este tramo se perciben y emanen emociones entrañables. Luego nos muestra a “Pedro Mauricio González Brito” con la expresión ¡Adelante Maestro!” Comienza un relato interesante que a través de su historia develan aspectos de la vida del maestro que la autora pudo descubrir desde sus subjetividades, su apasionamiento por la música, su faceta como hombre de fe, y otros dones inimaginables. Seguidamente, la autora nos presenta a “Fabio: Tremendo Músico en Clave de FA”, a través de su historia de vida relata aspectos de su familia, su querencia por la música, llegando incluso a revelar su relación mística con la música. Para cerrar esta reseña, la autora nos deleita con su autobiografía, la cual titula: “Gracias mamá y papá por traerme al mundo de la vida”, narrativa ésta en la cual comparte aspectos de su vida familiar, sus orígenes, vivencias generacionales, anécdotas, experiencias académicas y laborales que dejaron una hermosa impronta cuando afirma: “Descubriendo mi opción de vida: El compromiso con la transformación social” (p., 221). Indudablemente el método biográfico no es único, presenta una riqueza de géneros, y a aquí solo se han presentado tres de ellos.

*Ysabel C. Gutiérrez de Álvarez<sup>3</sup>*

- 
- 2 No es una historia lineal. Se comenzó por el final, luego hay una búsqueda de quién es Emmanuel, de allí que se desarrollen aspectos de su vida, para finalizar con algunas interrogantes sobre el evento que marcó su partida de este plano. Se establece un puente entre el final, con el principio de la historia. Y deja en manos del lector su propia conclusión sobre lo sucedido. Me parece una manera muy particular de presentar este relato biográfico.
- 3 Dra. En Ciencias Administrativas UNESR. Dra. En Ecología y Desarrollo Humano UNESR. MSc en Asesoramiento y Desarrollo Humano. Lic. En Trabajo Social. Docente investigadora del NR-PYEAC-UNESR. Coordinadora de la Línea de Investigación Asesoramiento-Familia y Desarrollo Humano. Integrante del Comité editorial de la Revista Notas de Investigación UNESR.

# **NORMAS PARA PUBLICACIÓN Y DE ARBITRAJE**





## **NORMAS PARA LA PUBLICACIÓN EN LA REVISTA**

La Revista *Notas de Investigación* es una publicación del Decanato de Postgrado y Educación Avanzada de la UNESR y tiene como propósito contribuir a la difusión y socialización del conocimiento en educación y en ciencias humanas, para esto, estimula principalmente, la publicación de investigaciones en proceso y acoge investigaciones culminadas, ensayos, reseñas bibliográficas y biográficas, Misceláneas universitarias o las referidas a eventos u otras actividades de participantes, facilitadores y expertos en el área, a escala nacional e internacional que fortalezcan las funciones de formación, investigación, producción de conocimientos o creación intelectual, y el de extensión o interacción social en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.

Es una publicación arbitrada e indexada, que se divulga en formato impreso y digital, los artículos son sometidos a validación de un comité científico y al arbitraje académico especializado según modalidad doble ciego y de acuerdo con el carácter de las publicaciones. Para su publicación deberán acogerse a las convenciones técnicas de redacción y a las normas oficiales que regulan la revista de acuerdo con el diseño de publicaciones electrónicas, académicas y de contenido científico dictado por la UNESR y aprobado por organismos cualificados a nivel nacional, regional o internacional que permitan la indexación.

### **1. Aspectos formales:**

1. Los artículos deben ser inéditos para la fecha de su publicación en la revista, constituir un aporte original y de alta calidad en relación con los estándares internacionales de publicaciones académicas.

2. Los artículos estarán encabezados por un título apropiado (en mayúsculas sostenidas y negrita), acompañado por su traducción al inglés (colocado entre paréntesis) y debajo del título en español.
3. Adjunto al artículo se debe presentar una comunicación donde se identifique la sección a la que éste corresponde y donde se exponga una declaratoria con la que se afirme que el trabajo es inédito y que no ha sido propuesto para su publicación a otro medio de divulgación impreso o electrónico (revista, boletín, editorial, entre otros).
4. El autor (a) o autores (as) debe anexar un resumen curricular que no exceda más de 65 palabras, y que incluya la dirección, teléfonos y correo(s) electrónico(s) donde se le(s) pueda localizar.
5. El autor(a) o autores(as) enviará al Comité Editorial de la revista una versión digital en formato Word para Windows del trabajo a las siguientes direcciones electrónicas: [notasdeinvestigacion@yahoo.es](mailto:notasdeinvestigacion@yahoo.es) o [notasdeinvestigacionunesr@gmail.com](mailto:notasdeinvestigacionunesr@gmail.com)
6. Para la redacción del manuscrito, presentación, uso de citas, referencias bibliográficas deben ajustarse al Manual de estilo: Publication Manual of the American Psychological Association (APA). 7<sup>a</sup> ed. Washington: APA, 2021

## **2. Para publicación de artículos de investigación y ensayos:**

1. Estarán precedidos por un resumen no mayor de 300 palabras con descriptores o palabras clave, y su versión en inglés (abstract y key words).
2. El contenido y estructura de las investigaciones responderán al enfoque de investigación adoptado, en el que se incluirán en la perspectiva del artículo: Una sección (a) introductoria,
3. (b) desarrollo o cuerpo (de ser aplicable explicar las teorías referenciales, metodología y resultados), (c) conclusiones o reflexiones finales y (d) lista de referencias.

4. La extensión del trabajo puede variar entre 15 a 20 páginas tamaño carta, a espacio 1,5 con fuente Times New Román, 11 puntos. Las páginas deben estar numeradas.

### **3. Para publicación de las reseñas bibliográficas y biográficas:**

#### ***Bibliográficas***

1. Deben referirse a obras, publicaciones científicas o innovaciones relevantes en Educación y en otras Ciencias Humanas, con no más de un (1) año de aparición en idioma español o con no más de dos (2) años de aparición en otro idioma.
2. Deben orientarse a un enfoque que, además de sinóptico, sea crítico y analítico de la obra reseñada.
3. No deben exceder de tres (3) páginas.
4. Se recomienda encabezarlalos datos completos de la obra, (título de la obra, autor, editorial, país, año) incluyendo número de páginas, depósito legal ISBN o ISSN y su ubicación electrónica en caso de requerirla.
5. Anexar la imagen de la portada de la publicación reseñada.
6. El nombre del autor de la reseña se incluirá al final del texto.

#### ***Biográficas***

1. Las reseñas biográficas son artículos en el enfoque cualitativo, donde el autor es libre de asumir una estructura propia, siguiendo la tendencia que se adopte como descriptivo, interpretativo, fenomenológico, analítico o crítico reflexivo o combinación de estos.
2. Las reseñas biográficas pueden estar basadas en semblanzas, testimonios, narrativas, autobiografías, cuentos y/o entrevistas.

3. Estas estarán referidas a personajes destacados de la educación o de las otras ciencias humanas, con relevantes participaciones en el mundo académico y científico.
4. Se podrán incluir en este aparte reseñas o memorias de docentes e investigadores y otros profesionales de las ciencias Humanas fallecidos y que han dejado un aporte y legado comprobado en sus áreas de experticias.
5. La extensión de las reseñas biográficas puede variar entre 5 a 15 páginas tamaño carta, a 1,5 espacio con fuente Times New Román, 11 puntos. Las páginas deben estar numeradas.
6. Deben cumplir con las normas generales para publicación de artículos, referidos en el punto de aspectos formales para publicar.

#### **4. Misceláneas Universitarias**

1. La sección de Misceláneas Universitarias incluirá artículos que refieran proyectos de extensión universitaria o interacción con las comunidades, a eventos académicos, científicos, conversatorios, entrevistas, videos, producciones literarias, poéticas, musicales, teatro, cine, análisis de artículos periodísticos que aporten a formación de los docentes- investigadores y la comunidad universitaria nacional e internacional.

COMITE EDITOR  
*Revista Notas de Investigación*

## NORMAS PARA PARA EL PROCESO DE ARBITRAJE REVISTA

La Revista *Notas de Investigación* es una publicación arbitrada e indexada, que se publica en formato impreso y digital. Estimula principalmente, la publicación de investigaciones culminadas y en proceso y acoge ensayos, reseñas (biográficas, bibliográficas), notas referidas a eventos, conferencias, conversatorios y otras actividades relevantes para el conocimiento en Educación y en otras Ciencias Humanas.

Los artículos correspondientes a Investigaciones y ensayos referidos a procesos investigativos son sometidos a arbitraje académico especializado, según modalidad doble ciego.

Su ámbito de acción está dirigido a la comunidad académica de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez y de otras instituciones y organismos nacionales e internacionales interesados en producciones intelectuales afines a la actividad académica e investigativa.

Los artículos recibidos en la revista Notas de Investigación se envían a dos árbitros anónimos para su evaluación, quienes dispondrán el máximo de 30 días continuos para su dictamen. La evaluación y dictamen del árbitro sobre la publicación o la no publicación del artículo, será reflejada en el instrumento de valoración que se entregará juntamente con el artículo.

Culminado el proceso, los árbitros devuelven a los editores el manuscrito con el correspondiente instrumento de arbitraje. De este arbitraje puede resultar uno de los siguientes dictámenes:

**I. Publicar:** De resultar este dictamen, el artículo se envía directamente a las instancias correspondientes para su publicación.

**II. Publicar una vez realizadas correcciones:** Este dictamen resulta cuando en el artículo es necesario hacer correcciones de contenido.

Aunque sean pocas, el manuscrito se devuelve a los autores, quienes deberán modificarlo atendiendo a las recomendaciones de los árbitros.

Una vez hechas las correcciones, los autores deberán remitir los manuscritos modificados al comité editorial, los que se cerciorarán de que el contenido se corresponda con las observaciones recibidas del arbitraje. Si es así, se procede de inmediato a las instancias correspondientes para su publicación.

**III. No Publicar:** En este caso se notifica inmediatamente al autor o autores sobre el resultado del arbitraje, indicándole(s) expresamente la necesidad de rehacer el manuscrito.

Una vez reformulado el artículo, el autor o los autores podrán reenviarlo a los editores, en cuyo caso es sometido de nuevo al arbitraje. En el caso de los materiales con el dictamen No Publicar en el arbitraje, el Comité Editor enviará al autor o autores los argumentos que, según los árbitros, fundamentan el rechazo. No se devolverán originales. Los árbitros de artículos no publicables serán considerados dentro del comité de arbitraje de la revista en el número para el cual estaba previsto su participación.

Las reseñas bibliográficas, biográficas, notas de eventos y publicaciones para la sección de Misceláneas serán sometidas a validación de experto mediante un Comité Científico nombrado por el comité editor cuando el número y la publicación lo requiera.

COMITÉ EDITOR  
*Revista Notas de Investigación*





**Ediciones del Decanato de Postgrado y Educación Avanzada**

Urb. Campo Alegre, 2da. Calle con 2da. transversal,  
quinta Portofino, Chacao. Caracas - Venezuela

Teléfonos: (+58) 212 266-6155 / 265-3023 / 267-6786

Mini web: [linktr.ee/Ediciones\\_DP](http://linktr.ee/Ediciones_DP)

Revista Notas de Investigación

Mini web: [linktr.ee/rNotasdeInv](http://linktr.ee/rNotasdeInv)



Gobierno Bolivariano  
de Venezuela

Ministerio del Poder Popular  
para la Educación Universitaria

Universidad Nacional Experimental  
Simón Rodríguez