

COSMOVISIÓN GERENCIAL DEL TRABAJO EN EQUIPO Y EL APRENDIZAJE COLABORATIVO EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS CUADRANTES DE PAZ



Autor: Félix Carrasquel.

Correo electrónico: felixcarrasquel2006@gmail.com

Licdo. en educación

Msc. en gerencia pública

Doctorando en Gerencia Avanzada

Teléfono contacto: 0424-3663085

Recibido: 04/07/2025 **Aprobado:** 26/07/2025

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito general generar una cosmovisión gerencial del trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo en el desarrollo organizacional de los cuadrantes de paz. En lo metodológico el estudio fue orientado por la visión del paradigma postpositivista, cualitativa, como método de estudio se aplicó el fenomenológico- hermenéutico, el escenario de estudio estuvo conformado por el Cuadrante de Paz identificado P-12; el mismo comprende una jurisdicción meramente urbana, específicamente en el suroeste de la ciudad de San Fernando, estado Apure, se seleccionaron cinco (05) informantes clave, como técnicas de recolección de la información se utilizó la entrevista semiestructurada y la observación participante, las técnicas de análisis utilizadas fueron la categorización, estructuración, triangulación y teorización. En atención al recorrido metodológico realizado, con el proceso de valoración de los hallazgos, teniendo presente los propósitos que guían el estudio y los diferentes elementos que se obtuvieron en cada una de las técnicas descritas, donde emergieron un total de siete (7) categorías y ciento treinta y seis (136) subcategorías, por lo cual como reflexión final se destaca que el trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo son componentes esenciales para la gestión exitosa de los cuadrantes de paz, ya que potencian la participación activa de la comunidad, mejoran la coordinación interinstitucional y contribuyen a una seguridad ciudadana más sólida y sostenible.

Descriptor: cosmovisión gerencial, trabajo en equipo, aprendizaje, desarrollo organizacional y cuadrantes de paz.



MANAGERIAL WORLDVIEW OF TEAMWORK AND COLLABORATIVE LEARNING IN THE ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OF THE PEACE QUADRANTS

ABSTRACT

The general purpose of this study was to generate a managerial worldview of teamwork and collaborative learning in the organizational development of the peace quadrants. Methodologically, the study was guided by the postpositivist, qualitative paradigm. The phenomenological-hermeneutic method was applied. The study setting consisted of the Peace Quadrant identified as P-12; This includes a purely urban jurisdiction, specifically in the southwest of the city of San Fernando, Apure state. Five (05) key informants were selected. Semi-structured interviews and participant observation were used as information collection techniques. The analysis techniques used were categorization, structuring, triangulation, and theorization. In light of the methodological path taken, with the process of assessing the findings, keeping in mind the purposes that guide the study and the different elements that were obtained in each of the techniques described, a total of seven (7) categories and one hundred thirty-six (136) subcategories emerged. As a final reflection, it is highlighted that teamwork and collaborative learning are essential components for the successful management of peace quadrants, since they enhance the active participation of the community, improve inter-institutional coordination, and contribute to a stronger and more sustainable citizen security.

Descriptors: managerial worldview, teamwork, learning, organizational development, and peace quadrants.

INTRODUCCIÓN

La gerencia es un elemento fundamental en el éxito de las organizaciones, ya que se encarga de planificar, dirigir, coordinar y controlar los recursos y actividades para alcanzar los objetivos establecidos, es por ello, que un enfoque innovador en la gerencia permite una mejor toma de decisiones, optimiza el uso de los recursos y fomenta un ambiente de trabajo motivador y productivo; la gerencia facilita la adaptación a los cambios del entorno y promueve la innovación, aspectos esenciales para mantener la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo, por lo cual, se debe tener presente que una gerencia sólida, las organizaciones pueden enfrentar obstáculos que dificulten su crecimiento y éxito, es preciso invertir en el desarrollo de



habilidades gerenciales es clave para potenciar el rendimiento y la eficacia en cualquier sector.

En este entretejer de ideas, se debe asumir que la gerencia policial es crucial para el éxito de los organismos encargados de la seguridad, ya que orienta la planificación estratégica, la gestión de recursos y la implementación de políticas públicas en materia de seguridad ciudadana; una buena gerencia en las instituciones policiales implica una gestión transparente, eficiente y orientada a la comunidad, con un liderazgo que motive a los oficiales y fomente la colaboración con otros entes gubernamentales y la sociedad civil, lo que va a permitir establecer prioridades claras, mejorar la capacitación del personal y optimizar la respuesta ante delitos, fortaleciendo la confianza de la ciudadanía en la institución, vale significar que la efectividad gerencial en la policía contribuye, en definitiva, a crear entornos más seguros y a reducir los índices delictivos en las comunidades.

En atención a esa gerencia policial para atender a la seguridad ciudadana, han surgido los cuadrantes de paz, que representan una estrategia de organización policial comunitaria basada en la subdivisión territorial, donde cada cuadrante es gestionado por un equipo policial dedicado a atender las necesidades específicas de esa zona, de allí, que esta estructura promueve una interacción más cercana y constante con la comunidad, fomentando la prevención del delito a través de la colaboración y la comunicación directa con los habitantes. La organización por cuadrantes facilita una respuesta más ágil y focalizada a los problemas locales, fortaleciendo el sentido de seguridad y cooperación entre la policía y la ciudadanía, todo ello, permite que los funcionarios conozcan de manera más profunda las particularidades de cada sector, lo que resulta en acciones más efectivas y en la construcción de relaciones de confianza duraderas.

En tal sentido, en Venezuela, los cuadrantes de paz han sido una iniciativa significativa para mejorar la seguridad ciudadana y fortalecer la presencia policial en los barrios, corresponden a una estructura que ha contribuido a reducir la incidencia delictiva mediante una gestión territorial más dinámica y cercana a las comunidades, desde donde se fomenta la participación activa de los ciudadanos en la identificación



de problemas y en la búsqueda de soluciones conjuntas, promoviendo un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida por la protección del entorno. De igual forma, los cuadrantes de paz favorecen la prevención del delito y el fortalecimiento del tejido social, ayudando a construir comunidades más seguras y resilientes frente a las amenazas a la seguridad, asumiendo que la experiencia demuestra que este enfoque puede ser un pilar fundamental para la transformación social y la recuperación del orden público.

Es por ello, que se hace necesario favorecer esa gerencia policial en los cuadrantes de paz, para propiciar un adecuado trabajo en equipo y el logro de aprendizajes colaborativos, que son fundamentales en los cuadrantes de paz, ya que fomentan la solidaridad, el intercambio de conocimientos y la resolución conjunta de problemas, teniendo presente que la colaboración entre oficiales, líderes comunitarios y residentes crea una red de apoyo que fortalece la seguridad y mejora la eficiencia en la gestión de conflictos. Vale acotar que el trabajo en conjunto propicia un ambiente de confianza y respeto mutuo, esencial para el éxito de las estrategias de seguridad comunitaria; la cooperación y el trabajo en equipo generan un impacto positivo que trasciende las acciones individuales, promoviendo comunidades más seguras y cohesionadas.

No obstante, los cuadrantes de paz en lo gerencial enfrentan varias debilidades, entre ellas, la desarticulación con el poder popular, lo que dificulta la apropiación social y el trabajo conjunto en la construcción de seguridad ciudadana, esta desconexión limita la participación activa de la comunidad en la planificación y ejecución de estrategias, reduciendo la efectividad de las acciones, se hace fundamental fortalecer la gerencia de estos cuadrantes mediante una mayor integración con las comunidades y el empoderamiento de sus actores, promoviendo una gestión más participativa y comprometida, es preciso favorecer la gestión de los cuadrantes de paz, que no solo incrementará la legitimidad y el alcance de las acciones, sino que también contribuirá a generar entornos más seguros y confiables, en línea con los verdaderos intereses de la ciudadanía.



Por lo cual en el contexto del Cuadrante número 12 de San Fernando de Apure, el investigador ha evidenciado la necesidad de establecer mecanismos que contribuyan con el éxito de esa labor gerencial, lo que le ha llevado a plantarse un estudio guiado por el propósito de generar una cosmovisión gerencial del trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo en el desarrollo organizacional de los cuadrantes de paz, que surge con la intención de comprender todas esas vivencias que se desarrollan en la gerencia que se viene desarrollando en los cuadrantes de paz.

METODOLOGIA

Como parte del desarrollo metodológico que comprende cualquier trabajo doctoral, para este caso en específico, el cual tiene previsto en todo su trayectoria argumentativa generar una cosmovisión gerencial del trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo en el desarrollo organizacional de los cuadrantes de paz, a partir de los preceptos filosóficos del Paradigma Postpositivista, en el cual, según Alzualde, *et al*, (2013:55) "... la realidad existe pero solo para ser imperfectamente comprensible, a causa de mecanismos intelectuales humanos básicamente defectuosos y la naturaleza fundamentalmente inexplicable de los fenómenos".

Asumiendo el nivel de complejidad e importancia metodológica esta investigación se enfoca en el método fenomenológico – hermenéutico, al respecto, Leal (2013:30) asegura que, "dicho enfoque se interesa por la interpretación y la comprensión en contraste con la explicación, se preocupa por la búsqueda del significado de las experiencias vividas". Razon por la cual sustentará todo lo que significa la construcción de un nuevos elementos epistémicos dada su coherencia, consistencia y poder interpretativo, así como, del sentido que tiene para quienes se investiga, esta herramienta puede ayudar a las personas a comprender mejor y por ende, a cambiar; sus criterios sobre la base del paradigma postpositivista expresado en lenguaje cualitativo.

En ese mismo orden, Fuster (2019:207) destaca que, "Este enfoque está orientado a la descripción e interpretación de las estructuras fundamentales de la experiencia vivida, al reconocimiento del significado del valor pedagógico de esta



experiencia”. Este método constituye un enfoque coherente y riguroso para analizar los aspectos éticos, relacionales y prácticos de la metodología cotidiana, a los que es difícil acceder mediante métodos de investigación convencionales. En consecuencia, en esta contribución se revela el potencial y singular aporte de los métodos de investigación social cualitativa y se preservan algunos conceptos científicos y ciertas actividades básicas concernientes al objeto de estudio.

Dando continuidad a este entorno metodológico, y luego de analizar cada complejidad particular, se seleccionó el Cuadrante de Paz identificado P-12; el mismo comprende una jurisdicción meramente urbana, específicamente en el suroeste de la ciudad de San Fernando, estado Apure. Es interesante acentual, que en dicho territorio convergen una gran cantidad de barrios y urbanismos consolidados o en proceso de hacer, pero también, hacen vida activa algunas instituciones públicas, así como, empresas privadas de gran relevancia social y económica para la localidad.

Por consiguiente, la escogencia está signada por el siguiente criterio: un (01) Jefe de Cuadrante de Paz P-12; y cuatro (04) miembros activos que integran el Cuadrante P-12, representantes de las estructuras comunitarias. respectivamente. Del mismo modo, y con el objetivo de poder observar, explicar y comprender su visión y criterios relacionados con el tema de estudio, a los informantes clave se les asignará un código específico, para así preservar su anonimato y asumiendo una responsabilidad cónsona del investigador.

Posterior al proceso de selección de los sujetos o informantes clave y en aras de preservar la profundidad plasmada en la metodología que orienta a esta Tesis Doctoral, se asume la imperiosa necesidad de escoger tanto las técnicas como los instrumentos de recolección de datos que mejor se adapten al método aquí desarrollado para así lograr el conjunto de objetivos previamente mencionados. Siguiendo ese hilo discursivo, Cabeza (2012:27), afirma que “Tiene que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de los datos, es decir el cómo”. Bajo ese abanico de oportunidades, en el desarrollo de la presente investigación se plantea utilizar como técnicas a la observación participante y la entrevista en profundidad.



Observando la importancia que significa trabajar con las adecuadas técnicas de análisis de la información, además de darle cumplimiento estricto a lo expresado en el enfoque metodológico que sustenta este trabajo doctoral, el cual busca desarrollarse por medio de la Teoría Fundamentada de Corbin y Strauss (2004), es decir, utilizando muy detalladamente aspectos propios de la categorización, de la estructuración, de la triangulación, y por si fuera poco, producir la Teorización, en este particular, tal y como se espera a partir de este nuevo constructo epistemológico sobre la cosmovisión gerencial, se utilizaron las técnicas de la categorización, estructuración, triangulación y teorización.

VALORACION DE LOS HALLAZGOS

Esta parte de la investigación corresponde al proceso de valoración de los hallazgos, el cual en una investigación cualitativa, especialmente bajo el enfoque interpretativo, es fundamental para la producción de conocimientos significativos y contextualizados a la realidad fenoménica que se ha estudiado, por consiguiente, los hallazgos que emergen deben interpretarse en relación con los propósitos del estudio y el marco teórico, permitiendo comprender en profundidad los fenómenos estudiados y enriquecer la comprensión del fenómeno desde las perspectivas de los participantes, de allí, que la importancia de estos hallazgos radica en su capacidad para ofrecer una visión enriquecida y contextualizada, que aporte a la construcción del conocimiento y que pueda ser utilizado para desarrollar teorías, diagnósticos o intervenciones pertinentes.

En tal sentido, para desarrollo de este proceso valorativo de los hallazgos, el investigador se apoyó en varias técnicas de análisis cualitativo, como son: la categorización, la estructuración, la triangulación y la teorización, que resultan esenciales para garantizar la rigurosidad y validez del estudio, en cuanto a la categorización permite organizar la información en categorías coherentes, facilitando su interpretación; así la estructuración ayuda a dar sentido y orden a los datos, estableciendo relaciones entre los diferentes elementos; por su parte la triangulación, mediante la comparación de diversas fuentes, métodos o perspectivas, aumenta la



confiabilidad de los resultados y finalmente, la teorización permite construir marcos explicativos y teorías emergentes a partir de los datos, enriqueciendo la comprensión del fenómeno investigado y aportando a la literatura existente, que permitió establecer un holograma de los hallazgos y una síntesis integrativa de los estudiado.

Tabla 3
Matriz de categorización: Informante clave I

LÍNEA	ENTREVISTA	CATEGORIA EMERGENTE	SUBCATEGORIAS
01	Entrevistador: ¿Cómo	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Proceso dinámico y sistemático Fortalecer cohesión Comunicación Logro de objetivos
02	visualiza el desarrollo		
03	organizacional de la		
04	estructura de los		
05	cuadrantes de paz?		
06			
07			
08	Entrevistado: puede		
09	visualizarse como un		
10	proceso dinámico y		
11	sistemático que busca		
12	fortalecer la cohesión, la		
13	comunicación y la		
14	efectividad dentro de cada		
15	cuadrante, para que todos		
16	trabajen hacia objetivos		
17	comunes de manera		
18	armoniosa y de forma		
19	sostenible.		
20		CUADRANTES DE PAZ	Visión Compromiso colectivo Construcciones espacios Ausencia de violencia Justicia Confianza Participación ciudadana
21			
22	Entrevistador: ¿Cómo		
23	concibe la visión		
24	institucional de los		
25	cuadrantes de paz en el		
26	marco de seguridad		
27	ciudadana?		
28			
29			
30	Entrevistado: Yo la concibo		
31	como una visión que		
32	articula el compromiso		
33	colectivo de las		
34	instituciones, la comunidad		
35	y otros actores para		
36	construir espacios donde		
37	la seguridad no solo sea		
38	ausencia de violencia, sino		
39	también presencia de		
40	justicia, confianza y		
41	participación ciudadana		
42	activa.		

Fuente: Elaboración propia (2025).



Estructuración



Figura 1: Estructuración, categoría: Desarrollo Organizacional
Fuente: Elaboración propia (2025).

Triangulación de fuentes

TRIANGULACIÓN DE FUENTES					
CATEGORÍA: DESARROLLO ORGANIZACIONAL					
INFORMANTE CLAVE I	INFORMANTE CLAVE II	INFORMANTE CLAVE III	INFORMANTE CLAVE IV	INFORMANTE CLAVE V	ANÁLISIS INTERSUBJETIVO
Puede visualizarse como un proceso dinámico y sistemático que busca fortalecer la cohesión, la comunicación y la efectividad dentro de cada cuadrante, para que todos trabajen hacia objetivos comunes de manera armoniosa y de forma sostenible.	Para visualizar el desarrollo organizacional de la estructura de los Cuadrantes de Paz, es útil entender su propósito fundamental y cómo se espera que evolucionen para ser más efectivos. La idea central es pasar de una estructura puramente reactiva y de control, a una proactiva y orientada a la comunidad.	La visualizo como un modelo de gestión territorial que busca fortalecer la participación popular, la seguridad integral y la articulación de políticas públicas bajo los principios del socialismo bolivariano.	Yo creo que los cuadrantes están planificados para ser un sistema dinámico, territorializado y multidimensional que permite coordinar políticas públicas de seguridad ciudadana y social con fuerte participación institucional y comunitaria, con un enfoque educativo, preventivo y de control adaptado a cada territorio y espacio geográfico.	Imagine que su estructura organizativa se configura como un sistema flexible y territorialmente adaptado, capaz de articular múltiples dimensiones de la seguridad ciudadana. Su diseño permite integrar políticas públicas con participación activa de instituciones y comunidades, promoviendo acciones educativas, preventivas y de control ajustadas a las realidades locales.	Las respuestas emitidas por los entrevistados, permiten comprender que el desarrollo organizacional de los cuadrantes de paz, responde a un proceso dinámico de organización en el cual se busca establecer los mecanismos que favorezcan la cohesión de cada uno de esos actores para que de esta manera sean capaces de atender al propósito que persigue esta organización, fortaleciendo la participación popular desde un contexto territorializado en el que se busca articular las diferentes políticas públicas que permitan garantizar la seguridad ciudadana ajustada a las realidades locales.

Tabla 2: Triangulación de fuentes, categoría: Desarrollo organizacional
Fuente: Elaboración propia (2025).



Triangulación de técnicas y teoría

TRIANGULACIÓN DE TÉCNICAS Y TEORÍAS		
CATEGORÍA: TRABAJO EN EQUIPO		
ENTREVISTA	OBSERVACIÓN PARTICIPANTE	REFERENTE TEÓRICO
<p>Las opiniones emitidas por los entrevistados, permiten comprender que el trabajo en equipo hace referencia a lo que se conoce como trabajo colaborativo, el cual resulta efectivo en el desarrollo de los cuadrantes de paz, porque permite establecer la cooperación de los actores en un modelo orientado a la transformación de la Seguridad Ciudadana, generando el desarrollo efectivo del mismo. Para atender a los requerimientos de las comunidades, además que permite establecer esas interconexiones con instituciones del estado como los cuerpos de seguridad y el poder popular, favoreciendo de esta manera la toma de decisiones compartidas y la ejecución de acciones coordinadas.</p>	<p>Desde los cuadrantes de paz, se genera un escenario para propiciar el trabajo en equipo que debe de ser revalorizado desde la gestión de los gerentes policiales, impulsando acciones de cooperación conjunta que permitan integrar a los líderes de las comunidades, a la ciudadanía, los cuerpos de seguridad y otras instituciones que permitan favorecer este modelo preventivo y territorializado, para atender a las demandas y exigencias del colectivo social y favorecer el tema de la prevención de delito.</p>	<p>Senge (1992: 296): "El aprendizaje en equipo es el proceso de alinearse y desarrollar la capacidad de un equipo para crear los resultados que sus miembros realmente desean".</p>
<p>POSTURA DEL INVESTIGADOR: Los Cuadrantes de Paz no son solo un concepto de gestión territorial, sino que son el escenario desde el cual se debe generar la cultura del trabajo en equipo, se puede decir, que este trabajo debe ser impulsado activamente por los gerentes policiales, quienes deben promover la cooperación entre todos los actores involucrados para crear un sistema más efectivo de prevención y atención a las necesidades de la población, fortaleciendo así la seguridad ciudadana.</p>		

Tabla 3: Triangulación de técnicas y teoría, categoría: Trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia (2025).

Holograma de los hallazgos



Figura 2: Holograma de los hallazgos

Fuente: Elaboración propia (2025).



DISCUSIÓN DE LOS HALLAZGOS

En atención al recorrido metodológico realizado, con el proceso de valoración de los hallazgos, teniendo presente los propósitos que guían el estudio y los diferentes elementos que se obtuvieron en cada una de las técnicas descritas, donde emergieron un total de siete (7) categorías y ciento treinta y seis (136) subcategorías, que permiten comprender todas las interacciones que se vislumbran en el escenario de estudio en relación a lo que representa la gestión policial que desarrollan los cuadrantes de paz para favorecer a la seguridad ciudadana, por lo que se hace necesario vislumbrar estas categorías que emergieron de este transitar investigativo, las cuales se detallan a continuación:

En lo que respecta a la categoría: ***Desarrollo organizacional***, es preciso considerar que el desarrollo organizacional desde la gestión de los cuadrantes de paz, evoca a un proceso planificado y sistemático que busca mejorar la eficacia y el bienestar de una organización a través de la implementación de estrategias que fomenten el cambio y la adaptación, de allí, que en el contexto de los cuadrantes de paz, este enfoque permite a las instituciones policiales y comunitarias evolucionar hacia estructuras más flexibles y colaborativas, capaces de responder de manera proactiva a los desafíos de la seguridad ciudadana, la clave radica en fortalecer las capacidades internas, fomentar la comunicación efectiva y promover una cultura organizacional basada en la confianza y el trabajo conjunto.

En cuanto a la categoría: ***Cuadrantes de paz***, se puede decir, que estas estructuras, representan un modelo de organización territorial que divide geográficamente las áreas de responsabilidad para facilitar la gestión preventiva de la seguridad ciudadana, estos cuadrantes buscan optimizar los recursos y esfuerzos de las instituciones policiales y comunitarias, permitiendo una atención más focalizada y eficiente, por cuanto al asignar responsabilidades claras y establecer mecanismos de coordinación, los cuadrantes de paz promueven la participación activa de las comunidades y otras instituciones en la identificación y solución de problemas locales, generando un entorno más seguro y cohesionado.



En referencia a la categoría: **Seguridad ciudadana**, se debe tener presente la necesidad de favorecer este derecho fundamental que garantiza la protección de las personas y sus bienes, promoviendo la convivencia pacífica y el respeto a las normas sociales, por consiguiente, en el marco de los cuadrantes de paz, este concepto adquiere un enfoque preventivo, donde la colaboración entre la policía, las comunidades y otras instituciones es esencial para identificar y mitigar riesgos antes de que se conviertan en amenazas, la panorámica de los cuadrantes de paz, busca no solo reducir los índices delictivos, sino también fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones y fomentar una cultura de prevención y responsabilidad compartida.

En cuanto a categoría: **Gerencia policial**, se hace necesario considerar que los hallazgos permiten comprender que la gerencia policial representa un proceso de planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, materiales y financieros de una institución policial para cumplir con sus objetivos estratégicos, es por ello, que en el contexto de los cuadrantes de paz, este enfoque adquiere un carácter más participativo y comunitario, donde los líderes policiales deben ser capaces de coordinar esfuerzos con las comunidades y otras instituciones para lograr una gestión efectiva de la seguridad ciudadana, se puede decir, que la gerencia policial en este modelo requiere habilidades de liderazgo, comunicación y resolución de conflictos, así como una visión estratégica que priorice la prevención y la colaboración.

En lo que respecta, a la categoría: **Trabajo en equipo**, ha sido vislumbrado como una alternativa o herramienta gerencial que fomenta la colaboración y la sinergia entre los miembros de un grupo para alcanzar objetivos comunes, por lo cual, en el marco de los cuadrantes de paz, el trabajo en equipo es fundamental para garantizar la coordinación entre las instituciones policiales, las comunidades y otros actores clave, desde donde se busca promover la creación de equipos multidisciplinarios que aborden de manera integral los desafíos de la seguridad ciudadana, aprovechando las fortalezas y experiencias de cada integrante, se puede decir, que el éxito del aprendizaje en equipo en los cuadrantes de paz, radica en la



comunicación abierta, la confianza mutua y el compromiso con los objetivos compartidos, que deben ser fortalecidos desde la gerencia policial.

Asimismo, en relación a la categoría: *Aprendizaje colaborativo*, que responde a una perspectiva derivada del trabajo en equipo, es decir, es el resultado de trabajar en equipo y sumar desde lo individual lo colectivo, fomentando la construcción colectiva de conocimientos a través de la interacción y el intercambio de ideas entre los participantes, por lo cual, desde la visión de los cuadrantes de paz, se busca favorecer el aprendizaje colaborativo para capacitar a los actores involucrados en la gestión de la seguridad ciudadana, promoviendo un entendimiento común de los desafíos y soluciones. Al compartir experiencias y buenas prácticas, las comunidades y las instituciones pueden desarrollar estrategias más efectivas y adaptables a las necesidades locales, así se fortalece las capacidades individuales y colectivas, generando un impacto positivo en la prevención y resolución de conflictos.

Finalmente, en la categoría: *Proyección institucional*, representa una estrategia innovadora para fortalecer la seguridad ciudadana, al integrar enfoques preventivos y comunitarios en la gestión policial, se puede decir, que hay retos por cumplir en la visión gerencial de los cuadrantes de paz, con una perspectiva basada en la segmentación territorial y la coordinación interinstitucional, permite una respuesta más ágil y focalizada a las problemáticas de inseguridad, adaptándose a las exigencias del contexto actual, su implementación implica superar debilidades tradicionales, como la falta de articulación y la desconfianza ciudadana, promoviendo una cultura de trabajo en equipo y aprendizaje colaborativo, es por ello, que al fomentar la participación comunitaria y el uso de tecnológicas, los cuadrantes de paz, contribuyendo a una seguridad ciudadana más efectiva y sostenible.

Se trata de asumir, que las organizaciones representan entidades vivas, dinámicas y que deben ser capaces de adaptarse a todas esas circunstancias que se van produciendo en la realidad cotidiana, donde la gerencia debe ser vista como un aspecto preponderante para lograr el éxito de la organización, alejándose de cualquier práctica mecanicista o rutinaria, pues las conducciones de las organizaciones no puede verse como una receta o instructivo a seguir, debido a que las realidades son



cambiantes, los grupos que conforman las organizaciones presentan ciertas particularidades, conocimientos, habilidades, destrezas e intereses que van a incidir en el logro de los objetivos que se persiguen en el contexto de la organización, por lo cual el gerente debe considerar todos estos elementos para favorecer el desarrollo organizacional.

En tal sentido, frente a todas estas particularidades que revisten las gerencia y la conducción de las organizaciones ante la época actual, marcada por la incertidumbre social, política y cultural que rodea las organizaciones en diversos escenarios mundiales, se hace necesario impulsar modelos gerenciales que tributen a una gerencia democrática, que considere todos esos elementos que se van aflorando en la realidad del día a día, valorando el talento humano que hace posible el logro de los objetivos trazados, impulsando de esta manera el trabajo en equipo, la visión colaborativa, el fomento de relaciones interpersonales que permitan afianzar valores como el cooperativismo, el compañerismo como la convivencia social y una adecuada comunicación que por consiguiente va a contribuir con el éxito de la institución.

Todos estos elementos desvelados, permiten reconocer la relevancia que tiene el trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo, por cuanto resultan esenciales para abordar temas complejos como lo es la seguridad ciudadana, especialmente cuando se utilizan enfoques innovadores como en el caso de las estructuras de los cuadrantes de paz, que han surgido en el contexto de la realidad venezolana para impulsar esa idea de revalorización de la paz y la seguridad, no solo como estrategia de control sino también para incentivar la colaboración de los diferentes actores de las comunidades, los líderes comunitarios y quienes de una u otra manera pueden contribuir con esa paz que se desea consolidar en la dinámica social. De allí, que la visión del investigador desde la realidad fenoménica, que ha sido investigada, ha vislumbrado la necesidad de impulsar, un referente teórico en el que se recogen una serie de ideas y que convergen tres importantes aspectos de la realidad social, del ámbito científico y de la cotidianidad institucional.

En líneas generales, la intencionalidad de esta configuración teórica se resume en buscar integrar aspectos vinculados con la gerencia, la seguridad ciudadana y el



surgimiento de los cuadrantes de paz como estructura para impulsar y favorecer la resolución de conflictos, minimizar los índices delictivos en las comunidades y permitir la participación activa de las comunidades organizadas en una gestión conjunta que permita garantizar esa deseada paz que se requiere, es por ello que surge la presente construcción teórica que se resume en un conjunto de ideas denominadas *cosmovisión gerencial del trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo en el desarrollo organizacional de los cuadrantes de paz*, que surge como innovación desde la perspectiva gerencial con vivencias fenoménicas que buscan favorecer estas estructuras que han surgido en el país. Entre las vertientes que fundamentan esta construcción teórica se destacan las siguientes: mejora de habilidades sociales, resolución de conflictos, motivación y apoyo, aprendizaje activo, desarrollo de liderazgo y la responsabilidad compartida.

Holograma de la construcción teórica



Figura n 3: Holograma de la construcción teórica
Fuente: Elaboración propia (2025).



Vertiente: Mejora de habilidades sociales.

En los contextos organizacionales, se deben tener presente una serie de elementos que van a incidir de manera positiva o negativa en el logro de los objetivos trazados, por lo cual se hace necesario que cada uno de los miembros de las instituciones asuma el papel individual y corresponsable en la construcción de ese clima armónico, en el logro de los resultados que se esperan consolidar y la consolidación de un ambiente de trabajo que sea positivo, por consiguiente, es menester impulsar algunas actividades que van a tributar a esto como lo son el fomento de una **adecuada comunicación, la escucha activa, la empatía y el respeto.**

Vertiente: Resolución de conflictos

En el contexto de las organizaciones, al existir diversidad de opiniones, caracteres y personalidades, se presentan diferentes circunstancias que no abordadas a tiempo pueden trascender y generar un conflicto, realidad de la que no escapan los cuadrantes de paz, que por la complejidad de su naturaleza y estructura, representa una instancia que ha sido visionada para converger diferentes actores, vinculados con el quehacer de la seguridad ciudadana, lo que involucra funcionarios policiales, pero también actores comunitarios entre otros, esto hace que sea una tarea bastante compleja y que por consiguiente debe evitar cualquier situación que genere conflicto, de allí la necesidad de impulsar **cuadrantes de negociación, mediación, arbitraje y restauración.**

Vertiente: Motivación y Apoyo

La motivación y el apoyo en el desarrollo de los cuadrantes de paz es fundamental para fomentar un ambiente y escenario de trabajo en equipo y aprendizaje colaborativo, lo cual se consolida al aplicar los principios que se desprenden de esta estructura en el marco de la seguridad ciudadana, propiciando dinámicas que resulten más efectivas y productivas, donde florezca una cultura



organizacional positiva como productiva y eficiente frente a las exigencias y demandas que el mismo entorno comunitario y social van requiriendo, de allí la necesidad de garantizar algunos aspectos que resultan significativos como lo son **el fomento de una interacción abierta, el establecimiento de metas comunes, la información de logros y la capacitación y el desarrollo.**

Vertiente: Aprendizaje Activo

Los Cuadrantes de Paz son una herramienta innovadora para la seguridad ciudadana que, al basarse en la participación comunitaria, la coordinación interinstitucional y el enfoque integral, puede contribuir a la construcción de una sociedad más segura, justa y pacífica, se puede decir que su objetivo principal es fortalecer la presencia del estado en cada zona, promoviendo la participación comunitaria y la coordinación entre diferentes entes para mejorar la seguridad y la calidad de vida, por lo cual como estructuras que han sido vislumbradas con la intencionalidad de lograr la seguridad ciudadana, es preciso acotar que en el seno de ellas se genera un aprendizaje activo, que va en sinergia con esa estrategia que busca la participación comunitaria y la capacitación de los funcionarios de seguridad, brindando un enfoque novedoso que permita **la participación activa, la delegación de funciones, el establecimiento de mesas de trabajo** que contribuyan con la generación de **beneficios derivados del aprendizaje activo.**

Vertiente: Desarrollo del liderazgo

El desarrollo del liderazgo en los cuadrantes de paz se enfoca en una estrategia organizacional que está orientada al fortalecimiento de la capacidad de los líderes comunitarios y policiales, generando un escenario que invita al trabajo mancomunado en la prevención y resolución de problemas de seguridad ciudadana y de convivencia social, se puede decir que es un proceso articulado que busca mejorar la coordinación entre diferentes niveles del gobierno y el poder popular organizado, promoviendo una mayor eficiencia en la prestación de servicios y la atención a las necesidades que se generan en el contexto comunitario, por lo cual en esta vertiente se destaca los



siguientes aspectos: **fortalecimiento del talento humano, coordinación interinstitucional, participación comunitaria y desarrollo de habilidades de liderazgo.**

Vertiente: Responsabilidad compartida

La responsabilidad compartida en la estructura de los cuadrantes de paz hace referencia a esas acciones de participación conjunta que son desarrolladas por los diferentes actores que forman parte de esta estructura, lo que incluye al estado, la comunidad y los organismos de seguridad, cada uno con sus funciones hacia la construcción de la paz y la mejora de la seguridad ciudadana en áreas geográficas que han sido zonificadas de manera específica para ser atendida por estas estructuras organizativas, lo cual se desarrolla hacia el fortalecimiento de la seguridad y el bienestar de la población mediante acciones de colaboración conjunta, promoviendo la participación activa de la ciudadanía en la toma de decisiones y la gestión de la seguridad.

Considerando la relevancia que tiene el desarrollo de los cuadrantes de paz para la optimización de la gestión policial involucrando a la comunidad y fortaleciendo la organización de las comunidades hacia la búsqueda de un modelo de seguridad ciudadana más eficiente y participativo, en la vertiente de responsabilidad compartida se destacan los siguientes aspectos: **enfoque de trabajo integral, fortalecimiento del poder popular, educación y cultura de paz y justicia comunal.**

REFLEXIONES FINALES

La gerencia policial en el contexto venezolano, marcado por el caos, la incertidumbre y la inseguridad, es crucial para el éxito de los cuadrantes de paz, es por ello, que una gestión efectiva permite adaptar las estrategias a las condiciones cambiantes, fortalecer la presencia policial comunitaria y promover la confianza entre la ciudadanía y las instituciones, de allí, que la capacidad de liderazgo, planificación y coordinación en estas circunstancias es vital para enfrentar los desafíos diarios, aumentar la eficacia en la respuesta a las problemáticas sociales y consolidar un



trabajo conjunto que contribuya a la mejora de la seguridad ciudadana en un entorno complejo y vulnerable.

De allí, que la gerencia policial desempeña un papel fundamental en el desarrollo de los cuadrantes de paz y en la promoción de la seguridad ciudadana, ya que su enfoque estratégico permite coordinar esfuerzos para prevenir y combatir la delincuencia de manera eficiente, es esencial fomentar el trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo, ya que estos elementos fortalecen la capacidad de las instituciones policiales para adaptarse a los desafíos cambiantes y responder de manera integral a las necesidades de la comunidad, se puede decir, que al promover la colaboración entre los diferentes actores involucrados, se optimizan los recursos, se comparten conocimientos y se generan soluciones innovadoras que tributan a la construcción de entornos más seguros y pacíficos.

En este sentido, la gerencia policial no solo debe enfocarse en la operatividad, sino también en la creación de una cultura organizacional que valore la cooperación y el crecimiento continuo, elementos clave para garantizar la sostenibilidad de los cuadrantes de paz y el bienestar ciudadano, teniendo presente que el trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo fomentan relaciones de confianza y solidaridad entre los actores involucrados, promoviendo un sentido de comunidad y responsabilidad compartida en la seguridad, lo cual se consolida teniendo presente que la colaboración en los contextos organizacionales permite la integración de conocimientos, recursos y estrategias, optimizando la implementación de los cuadrantes de paz y logrando resultados más efectivos en la prevención del delito y la resolución de conflictos.

De igual manera, el trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo son componentes esenciales para la gestión exitosa de los cuadrantes de paz, ya que potencian la participación activa de la comunidad, mejoran la coordinación interinstitucional y contribuyen a una seguridad ciudadana más sólida y sostenible, sumiendo una perspectiva innovadora, donde el aprendizaje conjunto propicia la generación de nuevas ideas y soluciones creativas, permitiendo adaptar las estrategias



a las características específicas de cada territorio y a las dinámicas sociales cambiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, J. (2010). Trabajo en equipo: network de psicología organizacional. Ciudad de México, México: Asociación Ocucaqueña de Psicología A.C. Consulta: 2024, Mayo 10.
- Alzualde, E; Peña, V., y, Sanabria, M. (2013). Postpositivismo. Consultado: Junio 15 de 2024.
- Amaya, J. (2017). La Gerencia Venezolana. Una Perspectiva desde la Complejidad. Cuadernos de Administración, Universidad del Valle. Colombia. Consulta: 2024, Mayo 12.
- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. Quinta Edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.
- Arocha, R. (2021). Cuadrantes de Paz como política preventiva del delito en el Municipio Páez, Estado Portuguesa. Centro de Postgrado e Investigación. Universidad Nacional Experimental de la Seguridad. Portuguesa, Venezuela. Consulta: 2024, Mayo 7.
- Ballenato, G. (2005). Trabajo en equipo: dinámica y participación en grupos. Madrid, España: Grupo Anaya.
- Cabeza, J. (2013). El trabajo de grado y los enfoques metodológicos: una visión desde sus propios actores. Caso: Maestría Educación Superior UPEL Maracay. Consultado: Junio 15 de 2024.
- Calderón y Sánchez (2021). La participación ciudadana en el nuevo modelo policial venezolano. Revista del Observatorio Digital Latinoamericano Ezequiel Zamora Volumen 4. No. 1. UNELLEZ. Barinas - Venezuela ISSN 2610 – 8194. Enero - junio 2021.
- Castro, T. (2018). Gestión policial y tratamiento social de menores según el personal policial de programas sociales y centros preventivos PNP Lima, 2018, Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill



- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración Enfoque Integral* México Msc. Graw Hill.
- Colombo, M. (2003). *Trabajo en equipo*. Buenos Aires, Argentina: Espacio. Consulta: 2024, Mayo 10.
- Corbin, A. y Strauss, J. (2004). *Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia. Colombia. Consultado: Junio 15 de 2024.
- Drucker, P. (1997). *Trabajo en Equipo. No hay un solo estilo de equipo*. Buenos Aires, Argentina: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Consulta: 2024, Mayo 10.
- Guerra, M. (2019). *Aprendizaje colaborativo: experiencia innovadora en el alumnado universitario*. REXE. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18 (36). Consulta: 2024, Mayo 11.
- Guillern, J. (2021). *Gestión policial y la calidad de servicio que brinda el personal de las comisarías de Ate-Lima-2020*. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo.
- Hiebert, P. y Hiebert, E. (1995). *Incarnational Ministry: Planting Churches in Band, Tribal, Peasant, and Urban Societies*. Grand Rapids: Baker Book House. Consulta: 2024, Mayo 12.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la Investigación*. 3era Edición. Venezuela: Sypal. Consultado: Junio 15 de 2024.
- Husserl, E. (1967). *La idea de la Fenomenología*. España: Editorial Trotta. Consultado: Junio 15 de 2024.
- Jaramillo, R. (2012). *Manual de Trabajo en Equipo*. Consulta: 2024, Mayo 10.
- Kuhn, T. (2004). *La Estructura de las Revoluciones Científicas*. México: Fondo de Cultura Económica. Consultado: 2024, Marzo 15.
- Leal, N. (2013). *El método fenomenológico: principios, momentos y reducciones*. Universidad Nacional Abierta. Consultado: Junio 15 de 2024.
- Ley Orgánica de Seguridad de la Nación (2014). Presidencia de la República. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Extraordinaria N° 6.156 del 19 de noviembre de 2014*.
- Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana. (2009). Asamblea Nacional. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Extraordinaria N° 5.940 del 07 de diciembre de 2009*.



- Ley del Estatuto de la Función Policial. (2021). Asamblea Nacional. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Extraordinaria N° 6.650 del 22 de septiembre de 2021.
- Martínez, M. (2006). La Investigación Cualitativa Etnográfica en educación: Manual teórico-práctico. México: Editorial Trillas. Consultado: Junio 15 de 2024.
- Mejías, A. (2019). La Estructura Organizativa Vertical y Horizontal. Consulta: 2024, Mayo 12.
- Morín, E. (2000). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Bogotá, Colombia. Ministerio de Educación Nacional.
- Parella, S. y Martins, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. 3era. Edición. Caracas, Venezuela: FEDEUPEL.
- Ramos, H. (2019). Liderazgo del director y gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018. Universidad Cesar Vallejo.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). Administración. Ciudad de México, México: Universidad Autónoma. Consulta: 2024, Mayo 10.
- Rojas, P. (2021). Epistemología en la Gerencia. Revista Gerentia. N° 3. 2021. Universidad Fermín Toro. Consulta: 2024, Mayo 12.
- Rojas, B. (2010) Investigación Cualitativa. FEDUPEL. Caracas, Venezuela. Consultado: Junio 15 de 2024.
- Rodríguez, E. (2021). La Gerencia Avanzada frente a la innovación disruptiva. Revista Gerentia. N° 3. 2021. Universidad Fermín Toro. Consulta: 2024, Mayo 12.
- Ruíz, E., Galindo, L., Livier, N. y Galindo, R. (2015). El aprendizaje colaborativo en ambientes virtuales. México. Consulta: 2024, Mayo 9.
- Skinner, B.F. (1954). The science of learning and the art of teaching. Harvard Educational Review, 24(2), 86-97.
- Taylor, F.W. y Fayol, H. (1981). Principios de la administración científica, administración industrial general. Buenos Aires, Argentina: El ateneo.

