



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

FORMACIÓN TÉCNICA PARA LA GERENCIA ORGANIZACIONAL EFICAZ

María Esther Fajardo Brito

Doctorante en Gerencia Avanzada (mariesther0205@hotmail.com)

Resumen

Las instituciones educativas a nivel técnico, son objeto de demanda de formación a nivel empresarial, puesto que se invierte tiempo y dinero para que respondan en tres meses, tal como lo exige el ordenamiento jurídico, en este orden el propósito de este ensayo sobre creación del conocimiento, se dirigió a analizar la gerencia organizacional para propiciar la formación técnica coadyuvante en la cobertura institucional eficaz en el INCES-Calabozo, Estado Guárico. A tal efecto la metodología empleada la constituyó la investigación documental apoyada en un nivel descriptivo, utilizando el método deductivo y como técnica el resumen analítico. Los resultados del estudio, permitieron identificar que la cobertura institucional provee de personal adecuado para las empresas acorde a sus necesidades, pero la gestión organizacional es ralentizada ocasionando problemas de contratación al personal que lo demanda, por lo que se exige la transformación institucional para dinamizar tales procesos. Así mismo, la formación técnica es una de las necesidades vigentes en Venezuela para cubrir las demandas de mano de obra especializada, puesto que varios renglones productivos tanto agrarios como de emprendimiento, así lo requieren. En esta perspectiva la cobertura institucional en Calabozo, Estado Guárico, con especificidad del INCES-Calabozo, su normativa legal establece que debe formar integralmente a los trabajadores para su incorporación consciente al proceso social de trabajo, al ofrecer formación técnica en diversas áreas, como para el emprendimiento, por lo que debe vincularse con los espacios laborales para ofrecer la mano de obra capacitada, con obligatorio cumplimiento por los contratantes.

Palabras clave: Gerencia organizacional, formación técnica, cobertura institucional





TECHNICAL TRAINING FOR EFFECTIVE ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

Abstract

Educational institutions at a technical level, are subject to demand for training at a business level, since time and money are invested so that they respond in three months, as required by the legal system, in this order the purpose of this essay on creating the knowledge, it was directed to analyze the organizational management to promote technical training that contributes to effective institutional coverage in INCES-Calabozo, Guárico State. To this end, the methodology used was made up of documentary research supported at a descriptive level, using the deductive method and the analytical summary as a technique. The results of the study allowed us to identify that the institutional coverage provides adequate personnel for the companies according to their needs, but the organizational management is slowed down, causing recruitment problems for the personnel who demand it, for which the institutional transformation is required to energize such processes. Likewise, technical training is one of the current needs in Venezuela to meet the demands for specialized labor, since several productive lines, both agricultural and entrepreneurship, require it. In this perspective, the institutional coverage in Calabozo, Guárico State, with specificity of INCES-Calabozo, its legal regulations establish that workers must be fully trained for their conscious incorporation into the social work process, by offering technical training in various areas, such as for entrepreneurship, so it must be linked to the work spaces to offer trained labor, with mandatory compliance by the contracting parties.

Keywords: Organizational management, technical training, institutional coverage



Introducción

En relación a la demanda de formación técnica, hay que destacar que, en las instituciones públicas, los seres humanos forman un rol importante para alcanzar las metas y objetivos que no hubieran sido posibles de alcanzar de forma individual, la gerencia y el rol del gerente en todos sus niveles ha sido esencial para asegurar la coordinación de esfuerzos individuales con miras a asegurar el cumplimiento de objetivos. De allí, que se resalta que conforme el entorno cambia, las instituciones se ven en la necesidad de evolucionar para adaptarse satisfactoriamente a las condiciones del medio, y es durante estas etapas de transición donde la gerencia, principalmente los más altos niveles de la misma, debe hacer un profundo análisis de las condiciones del presente para así tomar las decisiones más oportunas en beneficio de la institución.

Por lo tanto, es necesario concebir la científicidad de la gerencia como un todo en el plano de la meta gerencial, en el cual se aborda la administración y la gerencia pública al nivel de las instituciones públicas; por lo que se percibe que en el devenir de la historia, han existido diferentes enfoques y estilos gerenciales orientados a producir "...cambios en la dinámica de todas las organizaciones. Esto atañe a los procesos de comunicación, trabajo en equipo y el compromiso organizacional" (Heredia y Sullca, 2022:26).

Lo anterior significa que en el ámbito técnico de formación, sea requerido una gerencia que nutra del conjunto de "...conocimientos transdisciplinarios, que se generan de la economía, psicología, ecología, biología, física, matemáticas, filosofía, religión, antropología, ingeniería educación, entre otros". (García y García, 2022:34) esta gerencia imbrica procesos formativos del área técnica y profesional como elementos para el apalancamiento productivo.

Desde esta perspectiva, es posible apreciar que desde hace varias décadas, existe una institución que brindó al área privada, personal capacitado para comprometerse en la productividad industrial del personal obrero, que demandaba



tecnificación especializada, esta institución es actualmente el Instituto Nacional de Capacitación Educativa Socialista (INCES), que como institución pública, se enmarca en permanentes cambios. De tal forma que sus procesos dependen del recurso humano y financiero, así como del conocimiento que posee el gerente cada vez más pensante, crítico, reflexivo, con poder y participación en las acciones estratégicas institucionales, de manera que las relaciones y el ejercicio entre los procesos administrativos no deberían sustentarse en recompensas y sanciones, sino en retos, tareas creativas, empoderamiento, y responsabilidades cooperativas del personal.

Lo expresado previamente atisba la necesidad de un gerente que entienda y procese las nuevas realidades para asumir retos y cómo concretar metas con menos recursos y más situaciones que resolver para transformar su gerencia tradicional, propia de la sociedad moderna en una gestión colaborativa, participativa, con impacto económico favorable, pero a su vez con beneficios sociales que debería aportar a los retos demandados en el Plan de la Patria 2019-2025. En tal sentido, al encontrar toda esa red de necesidades, emergen conflictos sociales que generan impacto en la gestión gerencial no sólo en el logro de metas sino en los procesos gerenciales, por lo que es vinculante comprender que "...el objetivo fundamental de las instituciones es obtener el mayor rendimiento de sus operaciones con un uso adecuado de los recursos disponibles" (Bocangel, Bocangel y Pastrana, 2019:79). De ahí que se destaque que los principales retos de los gerentes públicos sean:

El cambio en la cultura de sus organizaciones; la búsqueda de una mayor autonomía en la fijación de objetivos y en la determinación de los medios para obtenerlos; la humanización de los procesos administrativos; y entablar diálogos con la ciudadanía y acciones sociales que propendan por el reconocimiento de la utilidad de la administración para resolver problemas sociales relevantes. (Moore, 1998:36)

En esta direccionalidad, el INCES Calabozo, refleja escaso cumplimiento en procesos administrativos internos, cuya consecuencia produce retardo en entrega de certificados, que disminuyen la programación con el ministerio de educación, con la



gobernación del estado y la motivación del formado, al requerir de documentación para un empleo, incidiendo en escasos aportes hacia el fisco o seguro social, lo cual no concreta el Plan de la Patria 2019-2025. Por lo tanto, evidencia la realidad que como institución pública, debería afrontar como reto de modernizar, actualizar y dinamizar la estructura como la parte operativa y administrativa; por otra parte en los últimos años la institución objeto de estudio, ha venido creciendo, y diversificando, lo cual produce tareas administrativas más complejas, pues amerita que los procedimientos deban ser lo más eficiente a fin de lograr la operatividad organizativa.

Este marco evidencia debilidad en la gestión, al emerger amenazas como la escasa respuesta administrativa ante los actores sociales como usuarios del INCES Calabozo para mejorar el control de los procesos administrativos, al ser recurrente la ralentización en solicitudes de información con respecto al status formativo, pues exige un cambio de perspectiva que aborde los procesos administrativos y decisiones novedosas para afrontar la gestión gerencial. Por tal motivo, el control interno del INCES-Calabozo, escasamente incluye medios disponibles para alcanzarlos y poder abarcar todas las áreas de la estructura organizativa, por lo que se acota que su sistema de control interno, se rige por lo establecido en el artículo 35 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal (G.O. No. 6.013 Extraordinario Del 23/12/2010), en los siguientes términos:

El control interno es un sistema que comprende el plan de organización, las políticas, normas, así como los métodos y procedimientos adoptados dentro de un ente u organismo sujeto a esta Ley, para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia, economía y calidad en sus operaciones, estimular la observancia de las políticas prescritas y lograr el cumplimiento de su misión, objetivos y metas.

Por consiguiente, cabe señalar que en este escenario, el propósito de este artículo tipo ensayo, es analizar la gerencia organizacional para propiciar la formación técnica coadyuvante en la cobertura institucional eficaz en el INCES-Calabozo,



Estado Guárico, enfocadas desde la teoría de Organización de Weber (1969) y la Teoría de la Eficacia de Reddin (1971), con supuestos de: administración eficiente, organización burocrática y el marco legal correspondiente.

Metodología

Corresponde a la parte metodológica detallar minuciosamente cada uno de los aspectos relacionados con la técnica y método para para desarrollar la investigación. Al respecto, se puede concebir al marco metodológico como "...la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y sus métodos calculan magnitudes de lo real" (Balestrini, 2006:126). En este sentido, resulta evidente mencionar que la investigación es un proceso continuo y organizado que permite describir algún evento. De allí, que en cuanto al ámbito de la investigación se apoya en paradigmas que conllevan a estudiar la realidad de una forma lógica, proporcionando una guía para la investigadora, acerca de cómo afrontar y explicar el objeto de estudio. En tal sentido, cabe señalar (Cook y Reichardt, 1995:4), citando a:

Patton (1978: 203) define un paradigma como una visión del mundo una perspectiva general, un modo de desmenuzar la complejidad del mundo real. Como tales, los paradigmas se hallan profundamente: fijados en la socialización de adictos y profesionales; los paradigmas les dicen lo que es importante, legítimo y razonable. Los paradigmas son también normativos; señalan al profesional lo que ha de hacer sin necesidad de prolongadas consideraciones existenciales o epistemológicas.

De allí, que en el presente estudio se basa en el paradigma positivista, definido también como paradigma cuantitativo o racionalista. Es empleado tradicionalmente por las comunidades científicas en los campos de las ciencias físicas y naturales. Desde la perspectiva positivista "la realidad se presenta como simple, tangible, convergente y fragmentada. Esta concepción supone la legitimidad de estudiar la realidad en sus manifestaciones externas, con la posibilidad de observar y medir sus elementos" (Quesada, 2007:35).



Este paradigma busca obtener un aporte a través de la realidad observable, empleando métodos, técnicas y teorías que hiciesen posible la recopilación de la información necesaria, para obtener así los resultados y conclusiones pertinentes, en la búsqueda del análisis de la gerencia organizacional para propiciar la formación técnica y lograr una cobertura institucional eficaz en el INCES-Calabozo, Estado Guárico. Por otro lado, se enfocó en la modalidad de investigación documental, puesto que este diseño permitió obtener nuevos conocimientos a partir de informaciones recolectadas y registradas en distintas fuentes de consulta, con apoyo principalmente en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, así como electrónicos y audiovisuales. La investigación documental, es definida así:

Es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (Arias, 2006:27).

En tal sentido, la utilización del estudio documental fue el marco de la investigación que aquí se proyecta. Ello implica, en definitiva, que los datos que se recolecten se obtuvieron a partir de la revisión de las diversas fuentes bibliográficas tales como: tesis y trabajos de grado, textos especializados relacionados con el tema, revistas, media electrónica y demás información contenida documentalmente, entre otros. Así mismo, es pertinente señalar que el estudio se apoyó a través de la investigación descriptiva, definida de la siguiente manera:

Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (Arias, 2006:24)

Por consiguiente, se asume que los estudios descriptivos se refieren al análisis de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su



naturaleza, con apoyo, principalmente en fuentes bibliográficas y documentales. La originalidad de este estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, conclusiones y recomendaciones propias del autor.

Técnicas Operacionales para el manejo de las Fuentes Documentales

En este estudio se utilizaron las técnicas operacionales propias de la investigación documental, tales como: la técnica del subrayado, de fichaje, notas de referencia y citas textuales. En lo que respecta a la técnica del subrayado, señala que:

Comúnmente, el subrayado se utiliza para determinar la lectura del plan real de las ideas de un autor. En la primera lectura del texto, se van subrayando las ideas principales para luego aislarlas rápidamente del resto del trabajo y reestructurarlos en un plan lógico o real de la obra o para resumir la misma. (Montero y Hochman, 2005:20).

Conforme a lo indicado, el subrayado se empleó para resaltar las notas más relevantes o los puntos principales de las obras consultadas, realizando previamente una lectura de las mismas, también se aplicará a los puntos débiles o no entendibles del trabajo. En cuanto a la técnica del fichaje; el autor referido indica que: “El fichaje constituye una técnica que permite acumular datos, recoger ideas y organizarlo todo en un fichero”. (Huaman, 2005:22).

Al respecto cabe mencionar que esta técnica permitió obtener los datos bibliográficos de las obras consultadas, donde aparece la información referente al objeto de estudio, objetivos planteados, a la justificación, así como el desarrollo de la investigación, sus conclusiones y además agilizará la realización del índice bibliográfico.

Técnicas de Análisis de la Información

En cuanto a las técnicas de análisis de la información, se utilizaron las técnicas e instrumentos propios de este tipo de investigación, tales como: la revisión documental, presentación resumida de textos, resumen analítico y análisis crítico.



Revisión documental: La observación documental se realizó a partir de la lectura general de los textos y en dos fases: primero, la lectura inicial y lectura detenida y rigurosa de los textos a fin de extraer de ellos los datos de mayor utilidad para la investigación. En efecto, se conceptúa la revisión documental como: “El proceso mediante el cual un investigador recopila, revisa, analiza, selecciona y extrae información de diversas fuentes, acerca de un tema particular (su pregunta de investigación) con el propósito de llegar al conocimiento y comprensión más profundo del mismo” (Hurtado, 2000:90). De lo cual se infiere que, a través de esta técnica, se revisó la bibliografía con entendimiento previo de los objetivos a investigar.

Presentación resumida de textos: La presentación resumida de texto se empleó con la finalidad de facilitar la demostración de ideas básicas contenidas en las fuentes consultadas. Esta consistió simplemente en la elaboración de fichas de resumen de acuerdo a las técnicas específicas tales como el análisis y síntesis de lecturas. Esta técnica permitió que los investigadores consultasen las fuentes de manera rápida y resumida, pudiendo identificar las ideas principales de cada temática planteada.

Resumen descriptivo y análisis crítico: Con respecto al resumen descriptivo y el análisis crítico, debe indicarse que se utilizó para situar la estructura y contenidos básicos de los textos y cuerpos normativos consultados en función de los datos indagados, es decir, analizar la temática investigada de acuerdo a los objetivos propuestos, así como la evaluación y solidez interna de las ideas asumidas por el autor de la fuente analizada, de acuerdo a los parámetros de investigación planteados. En ese sentido, permitió identificar la estructura de cada uno de los textos estudiados, manteniendo las ideas que la investigadora ha querido plasmar en ellos.

Fases de la Investigación

El procedimiento metodológico y las técnicas señaladas para realizar el presente estudio, se cumplieron en cinco fases a saber:



I Fase: Esta correspondió a la revisión bibliográfica, para seleccionar y clasificar el material bibliográfico pertinente, mediante la técnica del fichaje, para facilitar el estudio de cada parte de la investigación.

II Fase: Consistió en hacer las consultas bibliográficas o revisión de documentos relacionados directamente con la demanda de formación técnica y cobertura institucional.

III Fase: Para realizar esta fase, se procedió al resumen analítico e interpretativo de la información, cotejando los distintos criterios relacionados con el tema, y así mismo, a realizar el análisis crítico de los caracteres, causas, consecuencias y efectos del problema y obtener las conclusiones.

IV Fase: En esta se procedió a la redacción y cotejamiento de los datos, lo cual se hizo mediante el fichaje y la toma de notas, las que permitieron abordar de lleno el problema; y por consiguiente, organizar la estructura del estudio.

V Fase: Elaboración de conclusiones.

Análisis y resultados

El desarrollo de este ensayo, requiere la producción de un análisis a través del arqueología documental, que deja trazas sobre la interacción entre la teoría de la Organización de Weber, también denominada Estructuralista, Weberiana o Burocrática y la Teoría de la Eficacia de Reddin (1971), a fin de discernir sobre las debilidades observadas en el escenario de estudio al contrastarlo con el marco legal vigente que rige en la institución.

Cobertura Institucional

Weber (1969), expresó que la burocracia constituía un mecanismo de racionalización debido a su superioridad técnica frente a otras formas organizativas, aspectos que en su normativa legal, exhortan a: "...promover la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras, contribuir a la formación del personal especializado" (INCES, 2014:3), en este orden, vincula a la Misión Robinson, Vuelvan





Caras y Che Guevara. Por tal motivo, la cobertura institucional se encuentra señalada (INCES, ob. cit) en el Artículo 8, al establecer que debe:

El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, tiene como competencia elaborar y ejecutar planes que interrelacionen los programas nacionales de formación con los planes de formación bianual de las entidades de trabajo y los proyectos de formación elaborados por las comunidades, de acuerdo a sus necesidades y potencialidades productivas, para el encadenamiento productivo nacional, en función de consolidar la soberanía económica del país y garantizar la justa distribución de la riqueza.

Aspectos que lo vinculan al Plan de la Patria 2019-2025 desde cualquier ángulo productivo. Ante estas perspectivas, el INCES- Calabozo, la cobertura institucional se provee de procesos administrativos internos con adoptando herramientas de optimización, basadas en nuevos enfoques gerenciales de: gestión estratégica y modelos de medición de gestión, con el propósito de establecer metas que permitan el alcance de los planes estratégicos, enfocados al cumplimiento de la Visión, Misión, Valores, que al conjugarse comprometen a empleados y supervisores con el propósito de adecuar las necesidades técnicas que demanda la región llanera.

En tal sentido, la Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (2014) proporciona formación técnica a jóvenes desocupados, al esgrimir que la educación es un derecho humano con cobertura en el estado Guárico y sus Municipios. De esta forma, se ofrece formación técnica en electricidad, refrigeración, soldadura, formación en peluquería, secretariado, panadería, repostería y manualidades, con el propósito de cubrir las demandas en formación de aquellas personas que no alcanzaron a cubrir una meta profesional o que requieren del manejo de un arte y oficio, para poder iniciar un proyecto de emprendimiento propio.

Demandas Formativas

Respecto a las demandas formativas, estas provienen de forma bilateral, es decir: tanto interesados como las organizaciones públicas y privadas, solicitan de forma constante personal capacitado a nivel técnico para cubrir vacantes en negocios, pero en la medida en que se van tecnificando las personas, se ha notado el



incremento del interés por continuar su profesionalización, por lo que así se van cubriendo las demandas en formación en niveles técnicos y profesionales. Tales demandas formativas, solo cubren en Municipio Calabozo, porque se interna en los niveles medios de educación para orientar a jóvenes que aún no tienen expectativas claras sobre qué carrera iniciar a nivel profesional o porque no se encuentran operativamente hablando en una labor productiva para poder obtener ingresos de forma recurrente y paliar de alguna forma, las necesidades básicas de su hogar.

Estas demandas, se establecen a través de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012) en adelante LOTT, en donde se identifican dentro del Artículo 43 (ejusdem) la responsabilidad del patrono en la seguridad laboral, así como en el Artículo 302, dirigido específicamente a los aprendices que son todos los menores de edad o aquellos que se encuentren en formación media dentro del marco social del trabajo. Desde estas perspectivas, el Artículo 304, de la ley en comento establece:

El patrono o patrona deberá incorporar el número de aprendices que establezca el reglamento correspondiente o la ley que regule la materia a programas de formación técnica que promueva el Ejecutivo Nacional o formándolos directamente con autorización de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y en Educación. Los y las aprendices que reciban formación por parte del patrono o la patrona serán considerados a los efectos de cumplir con el número que establecen las disposiciones legales en la materia.

En tal sentido, del artículo se desprende que la Ley demanda como obligatorio, la contratación de aprendices, a fin de canalizar individuos sin conocimientos técnicos, hacia programas de formación técnica que promueva el Ejecutivo Nacional, directamente con autorización de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y en Educación, vinculándose con la Ley Constituyente del Plan de la Patria 2019-2025.



Formación Técnica

Desde la LOTT (2012), se observa que la formación técnica se encuentra vinculada al apoyo a las misiones, tal como lo establece la ley en el artículo 311, que textualmente dice:

Las misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional destinadas a la formación técnica y escolar de los trabajadores y las trabajadoras, podrán requerir de los patronos y patronas la dotación de espacio y personal para el desarrollo de los planes de formación dirigidos a los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia, sin interrumpir las labores productivas de la entidad de trabajo.

En tal sentido, se evidencia que la formación técnica está vinculada con el apoyo de misiones creadas por el Estado, a fin de producir el desarrollo de planes de formación dirigidos a los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia, sin interrumpir las labores productivas de la entidad de trabajo. Así mismo, según establece en el Artículo 314 lo siguiente:

En todas las entidades de trabajo se deben facilitar las condiciones para la formación integral, continua y permanente de los trabajadores y de las trabajadoras sobre los procesos productivos. La formación del trabajador y trabajadora no debe limitarse al conocimiento de las técnicas y destrezas necesarias para la operación de equipos y maquinarias, o la preparación de materias primas e insumos para la producción.

De allí, que al vincularse con procesos, equipos, y maquinarias para conocer a plenitud el proceso productivo; lo expresado en la ley, exige mejoramiento continuo de manera que la formación técnica, y debe tener continuidad tal como lo exhorta el Artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999) respecto a la educación.

Desde estas perspectivas, el INCES – Calabozo, a través de la Ley del INCES (2014), prevé lo siguiente:



Artículo 10. El Subsistema Bolivariano de Formación y Autoformación Colectiva, Integral, Continua y Permanente de los trabajadores y las trabajadoras desde el proceso social de trabajo, es la interrelación dialéctica entre los programas, proyectos y modalidades de formación, las diversas instancias organizativas que la desarrollan y los métodos, estilos y técnicas con que los ejecutan.

Este subsistema desarrolla integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales; develando la conciencia de clase obrera como sustento de su compromiso con la construcción de la patria socialista.

En tal sentido, a través de la ley, se establecen modalidades de formación y las diversas instancias organizativas que la desarrollan y los métodos, estilos y técnicas con que los ejecutan según lo exalta el artículo citado, de ahí que se deba contrastar su práctica social, formalizadas en función de estabilizar y desarrollar el proceso social de trabajo. Lo expresado significa que tal como lo expresa el artículo 18, de la Ley del INCES que establece:

El eje de formación sociopolítica, es transversal y longitudinal, que debe proporcionar al participante y la participante las herramientas básicas para interpretar la realidad, en función de transformarla, concibiendo la sociedad actual como resultado del pasado y el desarrollo de las tendencias sociopolíticas del presente, como base del futuro posible.

Por consiguiente, al analizar este artículo se deriva el hecho que el eje de formación sociopolítica debe ser transversal, longitudinal y debe proporcionar al participante y la participante las herramientas básicas para interpretar la realidad, aspectos de deben ir cónsonos con los procesos administrativos para generar su certificación en el manejo de cualquier oficio que esté ofertando esta institución. Así mismo, la ley en comento en el artículo 22, promulga lo siguiente:

Para obtener la acreditación o certificación de conocimiento por parte del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, los participantes y las participantes deben demostrar los saberes humanísticos, sociales, técnicos y científicos, mediante la autoevaluación, la coevaluación y la evaluación establecidas a tal efecto.





De allí, que desde este pasillo de operatividad administrativa, la formación técnica debe demostrar los saberes humanísticos, sociales, técnicos y científicos, mediante la autoevaluación, la coevaluación y la evaluación establecidas a tal efecto, por lo tanto esta formación técnica se brinda a los participantes de forma continuada en el ejercicio interino de un espacio productivo para mejorar el aprendizaje.

Por lo que ante tales aspectos, la operatividad administrativa debe gestionar y ser dinámica para responder a lo que exhorta el Artículo 24 (ejusdem) relacionado a las "...acreditaciones y certificaciones expedidas por el INCES a los participantes y las participantes". De ahí que posean una valoración para el ingreso, ascenso y evaluación en el proceso social de trabajo, el cual debe ser continuo, sin trabas, ni atrasos. Consecuentemente, estas aristas administrativas deben ser gestionadas de tal manera, que no entorpezcan la vida productiva del interesado en formarse ni del patrono o contratante laboral, porque los documentos que emita el INCES deben ir a la par del Plan de la Patria 2019-2025, por la urgente necesidad de mano de obra técnica, muy requerida para poder deslastrar la dependencia sobre un trabajo especializado, pues se inicia como novel, para poder en el tiempo, ser experto a través de la praxis y posteriormente profesionalizarse.

Gestión Administrativa

La gestión administrativa del INCES-Calabozo tiene como misión la formación técnica a través de su cobertura institucional local, para satisfacer las demandas formativas tanto de empresas públicas como privadas, y es que en este orden, desde la teoría de Estructuralista de Weber (1969), subyace el funcionamiento burocrático; "donde cada puesto laboral es especializado y no integral, pues funge como marco operativo de estructuras y procesos de organizaciones públicas". (Solano y Yachi, 2016:6)

De ahí que los cargos se encuentren ordenados jerárquicamente, por lo que el desempeño de cada uno, se basa en la preparación especializada, para ello los miembros se seleccionan bajo el principio objetivo del mérito. Los integrantes de la



organización no poseen propiedad de los medios de producción; son profesionales, especialistas y asalariados, el desempeño de las ocupaciones de su puesto representa su actividad principal. En este pasillo, son nombrados por un superior jerárquico perfilándose una carrera profesional dentro de la organización. La vinculación de los miembros de la organización con la misma es indefinida, por lo que se profundiza en el análisis del modelo burocrático haciendo énfasis en sus problemas prácticos de funcionamiento y de control, de manera que Weber (1969), expone que la burocracia funciona como mecanismo de racionalización.

Esta racionalización se debe a la superioridad técnica frente a otras formas organizativas, ya que optimiza “rapidez, claridad, conocimiento de archivos, continuidad, discreción, unidad, estricta subordinación, reducción de fricciones y de costos materiales y personales”. (Weber, 1969:25), aspectos que encajan dentro de las organizaciones públicas en cierto sentido, pero que, en la actualidad, no ofrecen tal dinamismo en la gestión administrativa del INCES-Calabozo.

Al continuar con el andamiaje teórico, a través de la Teoría de la Eficacia de Reddin (1971), dicha teoría enfatiza el hecho de que al administrador se le demanda eficacia en distintas realidades y dicha eficacia será evaluada mediante la forma en cómo él sea capaz de adaptarse y moldear su estilo ante las situaciones de cambio. En tal sentido, se toma esta teoría como base, ya que constituye un valioso aporte para los gerentes en cuanto a los comportamientos que deben ser adquiridos dependiendo de las situaciones mostrando la explicación de los estilos gerenciales que pueden de una u otra forma ayudar a que la organización marche de manera eficaz.

Por otro lado, en la gestión administrativa del INCES-Calabozo se añaden objetivos de desarrollo, como la formación del gerente en sus funciones y pueden referirse a cursos, visitas a plantas, conferencias o a la lectura de libros y publicaciones; objetivos de actuación: que se identifican con tareas en los puestos laborales, con rutina, resolución de problemas y de innovación; los objetivos personales: cuya intención es fomentar habilidades y conocimientos; objetivos



económicos, objetivos sociales, objetivos políticos, los cuales crean imagen, la alimentan y venden ante sus competidores, así mismo promueven enlaces, estrategias que ayuden al desarrollo, intercambio de información entre empresas, unificación de estándares de calidad y filosofía de trabajo, entre otros.

En tal sentido, además de ello se adicionan los objetivos técnicos para fomentar la educación entre los trabajadores desde la capacitación, promoviendo más profesionales en la línea gerencial, estimulan la creatividad, uso de tecnología de punta y en función del área que abarcan y tiempo aplican. Por otro lado, se aplican objetivos estratégicos o generales que se establecen a largo plazo, así como objetivos tácticos o departamentales referidos a un área específica, subordinados los objetivos generales a corto y mediano plazo, objetivos operacionales o específicos: definidos en niveles o secciones específicas, se refieren a actividades más detalladas, a corto plazo, responden en función a los objetivos departamentales y generales. Luego de haber realizado un análisis bibliográfico-documental sobre las demandas de formación técnica y cobertura institucional local en Calabozo, Estado Guárico, se obtuvieron los siguientes resultados:

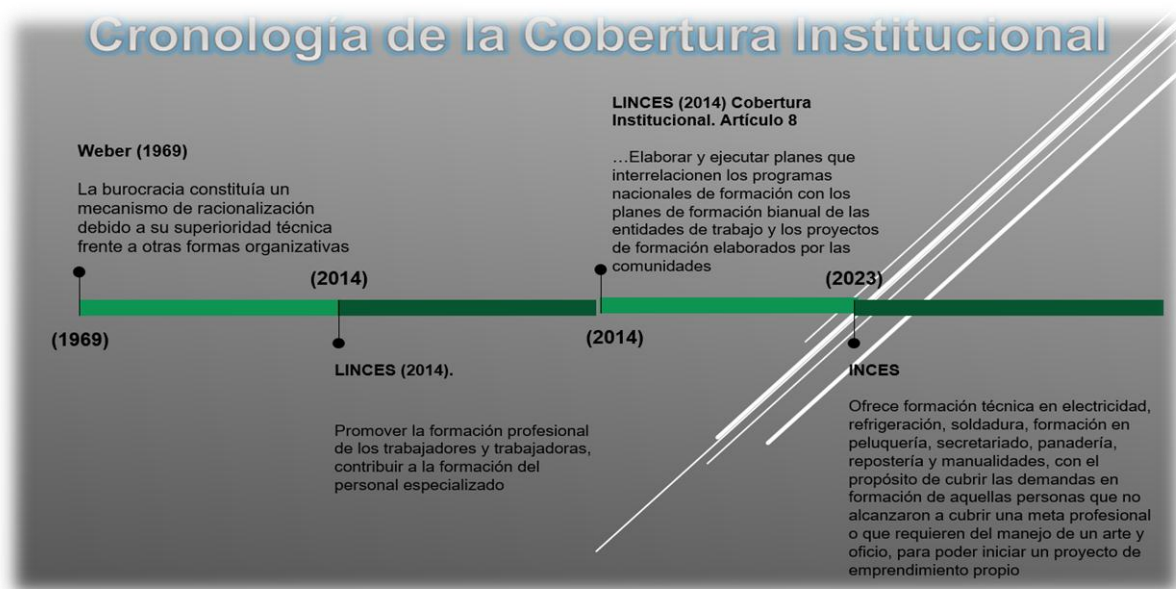


Figura 1. Cronología de la Cobertura Institucional. Fuente: Elaboración propia (2023)





De la figura, se desprende cómo ha sido abordada la cobertura institucional desde Weber (1969), que establecía y hacía mención a la burocracia existente en las organizaciones, que luego en el año 2014 se promueve la formación del talento humano como mecanismo para contribuir a las organizaciones con un personal calificado, posteriormente, el Plan de Patria entre sus grandes objetivos, establece una serie de planes y programas nacionales de formación, y actualmente el INCES ofrece una serie de programas de formación en distintas áreas dirigidas a aquellas personas que no culminaron sus estudios profesionales. En cuanto a las demandas formativas y de formación técnica, se ilustra de la siguiente manera:



Figura 2. Demandas Formativas y Formación Técnica. Fuente: Elaboración propia (2023)

Al interpretar la figura anterior, se deriva el hecho que existen una serie de necesidades de personal con capacitación formación garantizadas en distintas leyes, además de ello, promueve la formación individual, sin embargo; la ley establece que las organizaciones deben contratar aprendices, que sin duda alguna podrán ser formados profesionalmente a través de las misiones y programas de formación profesional como el INCES.



Discusión y Conclusiones

Al haber transitado en la ruta del análisis sobre las demandas de Formación Técnica y Cobertura Institucional Local en Calabozo, Estado Guárico, se apreció que la formación técnica es una de las necesidades vigentes en Venezuela para cubrir las demandas de mano de obra especializada, puesto que varios renglones productivos tanto agrarios como de emprendimiento, así lo requieren. En esta perspectiva la cobertura institucional en Calabozo, Estado Guárico, con especificidad del INCES-Calabozo, se encuentra normada bajo su normativa legal, al ofrecer formación técnica en diversas áreas, de manera que cubre oficios para el área técnica, como para el emprendimiento de un ama de casa, por lo que debe vincularse con los espacios laborales para ofrecer la mano de obra capacitada, con obligatorio cumplimiento por los contratantes.

En relación a la gestión administrativa, la propia Ley del INCES (2014) describe sus facultades y funciones, debiendo agilizar los procesos de inserción del formado y otorgándole a la brevedad su certificado de formación, de manera que converja con lo dispuesto en el Plan de la Patria 2019-2025, puesto que al horizontalizarse con el Ministerio de Educación y varias Misiones, se requiere que dicha certificación avale el empleo directo demandado. En consecuencia, al efectuar el arqueo electrónico previsto, se ha comparado que la documentación legal, así como la gestión sobre los aspectos administrativos para poder otorgar documentación que certifique la formación, contrastan drásticamente con las realidades que se procesan en el INCES-Calabozo, razón por la cual, se exhorta desde estas aristas a visionar un clima organizacional adecuado a las demandas sociales convergentes con el Plan de la Patria 2019-2025.

En este orden, la institución y sus usuarios, demandan que la operatividad administrativa, posea canales de regularización, comunicación y operacionalización, lo suficientemente dinamizados como para poder transformar la imagen que se tiene en la actualidad de esta institución, porque las circunstancias tanto demográficas,



sociales y económicas así lo demandan a fin de dar respuesta endógena a las necesidades laborales y productivas del país.

Referencias bibliográficas

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Editorial Episteme. 6ª Edición

Asamblea Nacional Constituyente (1999). *Constitución de la República Bolivariana De Venezuela*. Publicada en Gaceta Oficial N° 36.860, del jueves 30 de diciembre. [En línea] <https://www.refworld.org/es/docid/5d7fbe43a.html>

Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora un Proyecto de Investigación*. Editores Consultores, Caracas. 7ª Edición

Bocangel W., Bocangel, G. y Pastrana, N. (2019). *Un modelo de gestión del conocimiento para las Instituciones de Educación Superior*. Dialnet Unirioja. [En línea]: <https://www.dialnet.unirioja.es/Dialnet-UnMod n-8188269.pdf>

Cook, T. y Reichardt, Ch. (1995). *Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación Evaluativa*. Morata Editores, segunda edición, Madrid.

Patton, M. (1978) *Utilization-Focused Evaluation*. Beverly Hills: Sage.

García, L. y García L., (2022). *Megatendencias gerenciales. Cosmovisión desde su praxis*. Revista FACES Vol. 4 N° 1 enero-junio 2022

Heredia, V., Sullca, P. (2022). *Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas*. Revista Venezolana de Gerencia. LUZ. [En línea]: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/39186-Texto-del-articulo-74768-1-10-20221125.pdf>

Huaman, H. (2005). *Manual de técnicas de investigación. Conceptos y aplicaciones*. Ipladees, segunda edición. Lima-Peru.

Hurtado de Barrera, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: SYPAL.

Ley Constituyente del Plan de la Patria 2019-2025 (2019). Gaceta Oficial 6.446 del 8-4-2019. Caracas.

Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal (G.O. No. 6.013 Extraordinario Del 23/12/2010).





Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012)
Publicado en Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.

Montero, M., y Hochman, E. (2005). *Investigación Documental. Técnicas y procedimientos*. Caracas: Panapo.

Moore, M. (1998). *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público*. Barcelona. España: Ediciones Paidós Ibérica.

Presidencia de la Republica (2014). Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (INCES). Decreto 1.414 del 13-11-2014. Caracas.

Quesada, J. (2007). *Didáctica de las Ciencias Experimentales*. San José: EUNED.

Reddin, W. (1971), *Teoría de la Eficacia de Reddin. Managerial Effectiveness*. New York. McGraw Hill.

Solano T., A. y Yachi N., S. (2016). *Teoría estructuralista (1947) y teoría de Empowerment*.

Weber, M. (1969). *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. México: Fondo de cultura económica.

Semblanza de la autora

María Esther Fajardo Brito

C.I. N° 8.625.015

TSU Agrícola (IUTLL). Ingeniería Agroalimentaria (IUTLL).
Magister en Gerencia Administrativa (UNERG). Coordinadora
de Formación de Profesionales (INCES). Áreas de Interés:
Gerencia, Procesos Administrativos. Actualmente Doctorante
en Gerencia Avanzada.

Correo: mariaesther0205@hotmail.com

Tlf: 0414-3462064

ORCID: 0000-003-0189-5961



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 6 Junio 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com