

J-40402082-9

F  
u  
n  
d  
a  
c  
i  
ó  
n  
  
A  
u  
l  
a  
  
V  
i  
r  
t  
u  
a  
l

# Aula Virtual



**Generando Conocimiento**

<http://www.aulavirtual.web.ve>



ISSN: 2665-0398

Vol. 7 Nº 14 Año 2026

Deposito Legal: LA2020000026

Periodicidad Continua



# REVISTA CIENTÍFICA AULA VIRTUAL

## Director Editor:

- Dra. Leidy Hernández PhD.
- Dr. Fernando Bárbara

## Consejo Asesor:

- MSc. Manuel Mujica
- MSc. Wilman Briceño
- Dra. Harizmar Izquierdo
- Dr. José Gregorio Sánchez

### Revista Científica Arbitrada de Fundación Aula Virtual

Email: [revista@aulavirtual.web.ve](mailto:revista@aulavirtual.web.ve)

URL: <http://aulavirtual.web.ve/revista>



Generando Conocimiento

ISSN: 2665-0398

Depósito Legal: LA2020000026

País: Venezuela

Año de Inicio: 2020

Periodicidad: Continua

Sistema de Arbitraje: Revisión por pares. "Doble Ciego"

Licencia: Creative Commons [CC BY NC ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Volumen: 7

Número: 14

Año: 2026

Período: Enero 2026 - Junio 2026 (continua)

Dirección Fiscal: Av. Libertador, Arca del Norte, Nro. 52D, Barquisimeto estado Lara, Venezuela, C.P. 3001

La Revista seriada Científica Arbitrada e Indexada **Aula Virtual**, es de acceso abierto y en formato electrónico; la misma está orientada a la divulgación de las producciones científicas creadas por investigadores en diversas áreas del conocimiento. Su cobertura temática abarca Tecnología, Ciencias de la Salud, Ciencias Administrativas, Ciencias Sociales, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ciencias Exactas y otras áreas afines. Su publicación es **CONTINUA**, indexada y arbitrada por especialistas en el área, bajo la modalidad de doble ciego. Se reciben las producciones tipo: *Artículo Científico* en las diferentes modalidades cualitativas y cuantitativas, *Avances Investigativos*, *Ensayos*, *Reseñas Bibliográficas*, *Ponencias o publicaciones derivada de eventos*, y cualquier otro tipo de investigación orientada al tratamiento y profundización de la información de los campos de estudios de las diferentes ciencias. La Revista **Aula Virtual**, busca fomentar la divulgación del conocimiento científico y el pensamiento crítico reflexivo en el ámbito investigativo.



## FORMACIÓN LIBERADORA PERMANENTE EN LAS DIVERSAS ÁREAS DE TRABAJO EN EL CONCEJO MUNICIPAL DE IRIBARREN

### PERMANENT LIBERATING EDUCATION ACROSS THE DIVERSE WORK AREAS OF THE MUNICIPAL COUNCIL OF IRIBARREN

**Tipo de Publicación:** Artículo Científico

**Área del Conocimiento:** Ciencias Sociales y Aplicadas

**Recibido:** 20/04/2026

**Aceptado:** 21/05/2026

**Publicado:** 19/06/2026

**Código Único AV:** e739

**Páginas:** 1(1556-1586)

**DOI:** <https://doi.org/10.5281/zenodo.20761695>

**Autor:**

**Yelitza Del Carmen Diaz**

Licda Educación Integral

MSc. en Ecología del Desarrollo Humano

 <https://orcid.org/0009-0008-2234-1021>

**E-mail:** [diazylitza431@gmail.com](mailto:diazylitza431@gmail.com)

**Afiliación:** Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez

**País:** República Bolivariana de Venezuela

#### Resumen

El presente artículo analiza la transformación institucional del sector público desde el paradigma de la Ecología del Desarrollo Humano, tomando como escenario empírico el Concejo Municipal Bolivariano de Iribarren, Estado Lara. El propósito de la investigación es proponer un modelo de Formación Liberadora Permanente concebido como un factor de transición ecológica y de los microsistemas laborales que integran dicha entidad edilicia. Metodológicamente, el estudio se adscribe al paradigma cualitativo a través del método de Investigación-Acción Participante (IAP). La información se recabó mediante la observación participante y entrevistas semiestructuradas aplicadas a informantes clave de diversas comisiones operativas. La estrategia formativa contempló cuatro fases secuenciales: diagnóstico de necesidades sistémicas, diseño participativo andragógico del plan, ejecución comunicacional educativa y evaluación de indicadores de desarrollo humano. Los hallazgos demuestran que el aislamiento de los departamentos mesosistema deficiente y la dependencia de conocimientos puramente empíricos restringen el desarrollo del potencial del funcionario. Asimismo, la exclusión del personal contratado en los planes formativos distorsiona el microsistema laboral, generando alienación. Se concluye que la puesta en práctica de un plan de formación continuo, polivalente y humanista reconfigura las interconexiones ecosistémicas de la organización, promoviendo la valoración ética del trabajo y el desarrollo integral del servidor público en su entorno social.

#### Palabras Clave

Ecología del desarrollo humano, formación liberadora, microsistema laboral, eficiencia institucional, municipio Iribarren.

#### Abstract

This article analyzes the institutional transformation of the public sector through the paradigm of the Ecology of Human Development, using the Bolivarian Municipal Council of Iribarren, Lara State, as an empirical setting. The core purpose of the study is to propose a model of Permanent Liberating Training conceived as a factor for ecological transition and optimization of the occupational microsystems within this municipal body. Methodologically, the study adheres to the qualitative paradigm through the Participatory Action Research (PAR) approach. Data collection was executed using participant observation and semi-structured qualitative interviews applied to key actors in various operational committees. The structural training strategy encompassed four sequential phases: assessment of systemic needs, andragogic co-design of the plan, communicative-educational execution, and multi-indicator evaluation of human development. The findings demonstrate that departmental isolation (deficient mesosystem) and extreme reliance on purely empirical knowledge restrict the public servant's potential. Furthermore, excluding contracted personnel from training programs distorts the occupational microsystem, generating alienation. The study concludes that implementing a continuous, versatile, and humanist training plan reconfigures the ecosystemic interconnections of the organization, promoting the ethical dimension of liberating labor and the comprehensive development of public servants within their social environment.

#### Keywords

Ecology of human development, liberating training, occupational microsystem, institutional efficiency, Iribarren municipality.

## Introducción

El estudio del comportamiento organizacional en las instituciones de la administración pública local latinoamericana se ha abordado tradicionalmente desde enfoques gerenciales, administrativos o puramente contables. Estas visiones técnicas, suelen omitir una variable fundamental, las organizaciones son ante todo entornos de desarrollo humano. Cuando un individuo ingresa a una oficina pública, no solo se incorpora a un puesto de trabajo con funciones prefijadas, se inserta en un complejo entramado de relaciones interpersonales, dinámicas institucionales, marcos regulatorios y pautas culturales que influyen de manera decisiva en su evolución intelectual, emocional y social.

Bajo este marco conceptual, el presente artículo científico aborda la problemática del talento humano dentro del Concejo Municipal Bolivariano de Iribarren desde el paradigma de la Ecología del Desarrollo Humano, propuesto originalmente por el psicólogo Urie Bronfenbrenner (1979). Esta teoría concibe el desarrollo del individuo como el resultado de su acomodación progresiva y mutua a los entornos inmediatos en los que vive, los cuales se encuentran interconectados e influenciados por fuerzas de mayor alcance sistémico.

Al analizar el Concejo Municipal de Iribarren bajo esta óptica, la rigidez burocrática, la segmentación de puestos y el empirismo reactivo

dejan de ser meras fallas procedimentales y pasan a ser identificados como patologías ecológicas que alienan al trabajador, limitan su potencial cognitivo y deprimen los índices de eficiencia de la institución.

El propósito fundamental de esta investigación es fundamentar y proponer un modelo de Formación Liberadora Permanente diseñado específicamente para las diversas áreas de trabajo del Concejo de Iribarren. A diferencia del adiestramiento corporativo tradicional, este plan se concibe como un catalizador de transiciones ecológicas positivas, orientadas a modificar los roles, las actividades y las interconexiones en los distintos niveles del ecosistema institucional. Al integrar la pedagogía crítica freiriana con el enfoque ecológico del desarrollo: La Pedagogía Crítica Freiriana es un enfoque político, educativo y filosófico desarrollado por el educador e intelectual brasileño Paulo Freire (1968). Aunque sus bases se sembraron en la década de los sesenta, encuentra su año de consolidación universal en 1968 con la publicación inicialmente en portugués y luego al español de su obra cumbre: "Pedagogía del oprimido".

Este artículo ofrece una propuesta teórica y metodológica novedosa para transformar el ambiente de trabajo municipal en un espacio humanizado, polivalente y emancipador, capaz de potenciar tanto la realización individual del

funcionario como la calidad del servicio público prestado a los ciudadanos de Iribarren.

### Referentes teóricos de la investigación

Para contextualizar científicamente la reconfiguración del entorno laboral objeto de estudio, se procedió a revisar las investigaciones previas que abordan la dinámica organizacional desde perspectivas ecológicas, andragógicas y críticas de la administración pública.

La Teoría Ecológica de Bronfenbrenner define un sistema ambiental basado en el desarrollo de los individuos a través de los diferentes ambientes en los que se mueve y que influyen consecuentemente en sus cambios y desarrollo cognitivo, moral y relacional. Esta teoría se publica en el año 1979, en su libro más conocido: “La ecología del desarrollo humano”.

Respecto a él, argumenta el escritor que la psicología del desarrollo es “la ciencia de la extraña conducta de los niños, en situaciones extrañas, con adultos extraños, durante el menor tiempo posible” (Bronfenbrenner, 1987). Consiguientemente, lo que propondrá Bronfenbrenner será exponer el “ambiente ecológico”, entendido por un conjunto de estructuras, cada una de las cuales cabe dentro de la siguiente. Así pues, como resultado de la interacción de estos microsistemas se sucederá un desarrollo psicológico con relaciones intrapersonales y

patrones de actividad, considerados por el autor, fundamentales.

De acuerdo con Fals Borda (1977), la Investigación-Acción Participante (IAP) se distancia de los paradigmas científicos convencionales al fundamentarse en la producción social del saber. Al respecto, este autor sostiene que una de las características propias de este método, que lo diferencia de todos los demás, es “la forma colectiva en que se produce el conocimiento, y la colectivización de ese conocimiento” (p. 18).

Bajo esta perspectiva, el conocimiento deja de ser un objeto de acumulación individual para transformarse en un proceso dialógico y participativo, donde la socialización y devolución de los hallazgos a los sujetos implicados resulta indispensable para motorizar los procesos de emancipación y transformación de la realidad estudiada.

Boni Aristizábal & Leivas Vargas (2022), profundizan en las capacidades para la liberación epistémica y los atributos para el ejercicio de la ciudadanía global crítica que se expanden en el alumnado que participó en la experiencia de innovación educativa “Aprendizaje en Acción Na Rovella”. Esta experiencia es impulsada por el Máster en Cooperación al Desarrollo de la Universitat Politècnica de València y potenció cuatro capacidades para la liberación epistémica: la capacidad de ser, hacer, aprender y transformar.

Salanova & Llorens (2018) sus principales resultados obtenidos por el equipo de investigación WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables sobre el Modelo HERO (HEalthy & Resilient Organizations) para conceptualizar, evaluar e intervenir en el desarrollo de personas, grupos y organizaciones positivas. Se presenta el modelo teórico, metodología y herramientas para la evaluación de HEROs. Estas herramientas se administran a nivel colectivo y se aplican a diferentes stakeholders o agentes clave en la organización: entrevistas a dirección, y cuestionarios dirigidos a empleados distribuidos en grupos naturales, supervisores, y clientes, en diferentes contextos socioeconómicos.

### Desarrollo Secuencial Teórico

Para comprender los nudos críticos que afectan el rendimiento y la salud organizacional dentro del Concejo Municipal Bolivariano de Iribarren, es indispensable abandonar la perspectiva reduccionista que atribuye la ineficiencia administrativa a la simple incapacidad individual del funcionario. Un análisis cualitativo profundo revela que el problema posee una naturaleza eminentemente estructural y ecosistémica. Los trabajadores de las diversas comisiones, direcciones y secretarías del concejo municipal de Iribarren, están inmersos en un entorno laboral caracterizado por la discontinuidad procedimental, la falta de actualización de manuales de funciones y la

segmentación rígida de tareas. Esta realidad puede ser descifrada con precisión mediante los niveles de análisis de la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner (1979).

#### *El Microsistema Laboral:*

Corresponde al entorno inmediato del trabajador su oficina, su mesa de trabajo, sus compañeros de departamento. En el Concejo de Iribarren, la investigación de campo permitió detectar que estos microsistemas operan de forma reactiva y precarizada. Ante la ausencia de un programa continuo de inducción andragógica, los funcionarios resuelven las contingencias diarias recurriendo de manera exclusiva a conocimientos empíricos acumulados de forma desestructurada a lo largo de los años. El conocimiento no es un bien compartido dentro del microsistema, sino un capital individualizado.

#### *El Mesosistema Institucional:*

Comprende las interrelaciones entre los diferentes microsistemas de la organización, por ejemplo, cómo se comunica la División de Compras con la de Presupuesto, o la Secretaría Municipal con las Comisiones Permanentes. Los hallazgos empíricos demuestran que el mesosistema del Concejo se encuentra profundamente fracturado. Al no existir canales de formación cruzada ni metodologías homogéneas, los departamentos funcionan como islas administrativas, generando retrasos críticos en la tramitación de ordenanzas y

una severa vulnerabilidad operativa ante la rotación o ausencia imprevista de un funcionario.

#### *El Exosistema Organizacional:*

Se refiere a los entornos que influyen en el trabajador y trabajadora, aunque este no participe directamente en ellos de forma activa, tales como las decisiones presupuestarias de la Alcaldía, los lineamientos del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (2016/2017) o los cambios en los sistemas informáticos nacionales. Las variaciones en el exosistema impactan fuertemente la rutina de las oficinas, y al carecer los trabajadores de un andamiaje teórico actualizado, experimentan un elevado nivel de incertidumbre y estrés laboral.

#### *El Macrosistema Cultural y Político:*

Engloba los valores socioculturales, las ideologías, las leyes federales de armonización tributaria como la LOCAPTEM y las transformaciones políticas del estado venezolano. El macrosistema demanda una gestión pública humanista, participativa y eficiente, sin embargo, las estructuras internas del concejo sus micro y mesosistemas continúan reproduciendo patrones de la burocracia tradicional y jerárquica, generando una contradicción sistémica que ahoga el desarrollo humano.

Esta patología ecológica se agudiza por un factor de exclusión sociolaboral detectado durante

las entrevistas cualitativas: los planes tradicionales de capacitación técnica se han dirigido históricamente de forma casi exclusiva al personal con estatus de nómina fija o a las altas jefaturas. Esta exclusión estructural altera el equilibrio del microsistema, desamparando al personal contratado y obrero. Cuando estos empleados deben asumir suplencias de emergencia, el microsistema colapsa operativamente porque carecen de las destrezas andragógicas básicas para operar herramientas automatizadas o interpretar el marco jurídico municipal. Por ende, la propuesta de una Formación Liberadora Permanente se justifica de manera perentoria como una intervención ecológica urgente para unificar el tejido institucional, democratizar el acceso al conocimiento y dotar al ecosistema de la polivalencia necesaria para responder con eficacia a las dinámicas del entorno social de Barquisimeto.

### **Objetivos de la Investigación**

Con el propósito de guiar científicamente la reconfiguración ecológica de la institución, se formularon las siguientes metas de investigación.

#### ***Objetivo General***

Proponer la Formación Liberadora Permanente desde la perspectiva de la Ecología del Desarrollo Humano en las Diversas Áreas de Trabajo en el Concejo Municipal Bolivariano de Iribarren.

### ***Objetivos Específicos***

Describir el proceso idóneo que caracteriza la formación académica frente a las transiciones ecológicas y los nuevos escenarios laborales que se presentan en el mesosistema del Concejo Municipal Bolivariano de Iribarren.

Destacar el rol de los trabajadores del Concejo Municipal Bolivariano de Iribarren estableciendo los componentes ecológicos sobresalientes en la formación y competencias del personal dentro de su microsistema laboral

Establecer los componentes de cambio que actúan en la flexibilización laboral, así como también en los factores macro y exosistémicos que determinan la preparación integral del talento humano.

### **Revisión de la Literatura**

La fundamentación epistemológica de este estudio entrelaza de manera orgánica los principios de la Ecología del Desarrollo Humano, la evolución de la educación para el trabajo y el andamiaje legal constitucional de Venezuela.

La Teoría Ecológica del Desarrollo Humano, formulada por Urie Bronfenbrenner (1979, 1987), revolucionó la psicología del desarrollo al definir este proceso como una acomodación mutua y progresiva entre un ser humano activo y los entornos inmediatos y cambiantes en los que se desenvuelve. Bronfenbrenner postula que el desarrollo humano

no ocurre en el vacío, sino que está mediado por las interrelaciones de cuatro estructuras concéntricas, el microsistema entorno inmediato, el mesosistema vínculos entre entornos, el exosistema entornos externos influyentes y el macrosistema patrones culturales y legales ideológicos.

Al trasladar este marco conceptual al escenario de las ciencias de la administración pública y el trabajo, autores como Kohn & Schooler (1983) y posteriormente las corrientes críticas del desarrollo humano organizacional, asumen que el puesto de trabajo constituye uno de los microsistemas más influyentes en la vida del adulto. Las características del microsistema laboral tales como la complejidad de las tareas, la autonomía en la toma de decisiones, la horizontalidad del diálogo y las oportunidades de aprendizaje continuo determinan no solo el rendimiento numérico del empleado, sino su flexibilidad cognitiva, su salud psicosocial y su sentido de responsabilidad ética ante la sociedad. Una organización que ofrece un microsistema restrictivo y monótono atrofia el potencial del funcionario; por el contrario, un entorno que estimula el coaprendizaje permanente y la polivalencia funcional propicia una transición ecológica positiva, definida por Bronfenbrenner como el cambio de rol o de entorno que expande la capacidad de acción y el nivel de conciencia del sujeto.

Mientras un entorno restrictivo atrofia el potencial del funcionario, un microsistema que estimula el coaprendizaje permanente y la polivalencia funcional propicia una "transición ecológica positiva", expandiendo la capacidad de acción y el nivel de conciencia del sujeto.

### ***Evolución Histórica de la Educación para el Trabajo del Enfoque Mecanicista a la Praxis Liberadora***

La vinculación entre la preparación educativa y el ejercicio laboral ha experimentado transformaciones conceptuales significativas. En los albores de la era industrial, predominaron enfoques de adiestramiento marcadamente conductistas e instrumentales. Teóricos tradicionales de las artes industriales como Freire (1968) limitaban la educación para el trabajo al dominio psicomotor de herramientas, maquinarias y destrezas manuales específicas dentro de laboratorios y talleres escolares cerrados. El objetivo unívoco del sistema consistía en formatear la mano de obra para adecuarla rígidamente a los requerimientos lineales de las cadenas de producción fabriles, despojando al acto de trabajar de cualquier dimensión reflexiva o comunitaria.

La reconfiguración del CMBI exige superar históricamente el enfoque mecanicista tradicional de la capacitación laboral, el cual concebía al trabajador como una pieza estática y reemplazable de una maquinaria burocrática, orientada exclusivamente a la reproducción de tareas

monótonas. En su lugar, el plan de formación liberadora permanente introduce una praxis emancipadora fundamentada en Simón Rodríguez (1828) y Adam (1970).

Esta transición desplaza la instrucción bancaria por una educación popular y andragógica que asume el trabajo como un proceso social de liberación colectiva, dinamizando de manera saludable el clima organizacional y alineando el macrosistema legal venezolano con el desarrollo integral del ser humano.

Esta visión fragmentada fue sometida a revisión por la sociología contemporánea del trabajo. Ferreira (1996) reformula este paradigma al plantear que la formación técnica debe trascender el simple adiestramiento mecánico y convertirse en un espacio para propiciar experiencias significativas colectivas, el diseño de proyectos cooperativos y la resolución compartida de problemas reales que afectan de forma directa al tejido social. El trabajo y la educación se configuran, así como un hecho social indivisible y humanizante.

En este mismo orden de ideas, López et al., (2019) sostienen que las dinámicas volátiles del mercado de trabajo actual exigen que los procesos de formación estimulen la autonomía del sujeto, la capacidad de innovación adaptativa y el aprendizaje colaborativo interdepartamental, superando de manera definitiva la parcelación tayloriana de las funciones organizacionales.

***El Pensamiento Emancipador de Simón Rodríguez (1828) y la Pedagogía de la Liberación de Paulo Freire (1968)***

La noción de "Formación Liberadora" adquiere su raigambre filosófico y ético en el ideario de los pensadores latinoamericanos de la emancipación. Simón Rodríguez (1828 / 1840), conceptualizó la educación popular como el cimiento ético imprescindible para la existencia de verdaderas repúblicas.

Su enfoque pedagógico rechazaba la memorización pasiva, sentenciando que enseñar es hacer comprender, es emplear el entendimiento, no hacer trabajar la memoria. vinculaba indisolublemente la instrucción académica con el dominio de oficios útiles, promoviendo las virtudes sociales bajo el principio solidario integrador de "Piensa en todos para que todos piensen en ti", logrando que la preparación intelectual y técnica del individuo se tradujera de forma inmediata en bienestar para toda la colectividad.

Este postulado de concientización comunitaria es profundizado de manera magistral por Freire (1968) en su denuncia sistemática contra la "educación bancaria". Este autor devela que el modelo de dominación tradicional reduce al educando a un sujeto pasivo, un contenedor donde el instructor deposita verticalmente información descontextualizada.

Dentro del microsistema de la administración pública contemporánea, la educación bancaria se expresa en el adiestramiento burocrático tradicional, el cual entrena al funcionario para procesar trámites de forma ciega y automática, inhibiendo su capacidad de cuestionar las fallas de gestión.

La alternativa freiriana de la educación liberadora sitúa al diálogo dialógico y horizontal como el motor indispensable para despertar la creatividad, la autorreflexión y la humanización del entorno de trabajo, permitiendo al servidor público reconocerse como un agente de transformación de su realidad institucional y comunitaria.

***Base Legal de la Formación y el Trabajo como Procesos Ecológicos Sociales en Venezuela***

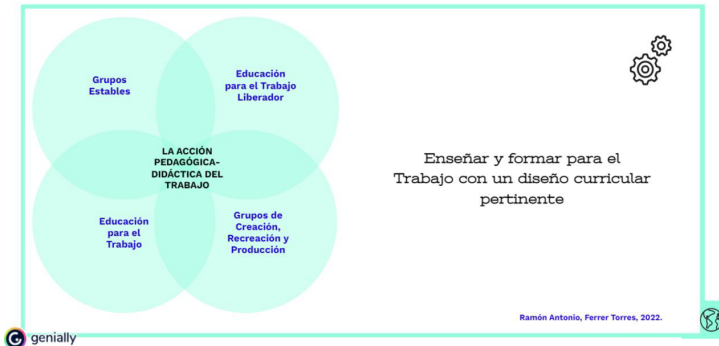
La reconfiguración andragógica propuesta en esta investigación posee un sólido soporte en el ordenamiento jurídico de la República Bolivariana de Venezuela, el cual define a la educación y al trabajo como procesos sociales interdependientes de rango constitucional. El Artículo 3 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999) decreta de forma taxativa que los fines esenciales del Estado la defensa y el desarrollo integral de la persona, el respeto absoluto a su dignidad y la construcción de una sociedad justa se alcanzan de manera inequívoca a través de la articulación permanente de la educación y el trabajo (Ver Figura 1).

Asimismo, la Ley Orgánica de Educación (LOE, 2009), en su Artículo 15, numeral 1, consagra

como fin supremo de la educación venezolana el desarrollo pleno del potencial creativo de cada ser humano para el ejercicio de su ciudadanía de forma participativa, solidaria y protagónica. Este mandato estipula que la formación debe fundarse de manera irrenunciable sobre la valoración ética y social del trabajo liberador, visualizado como una actividad dignificadora que contribuye al desarrollo endógeno, soberano y sostenible de la nación. Por consiguiente, la transformación de los microsistemas de trabajo en el Concejo Municipal de Iribarren mediante planes formativos permanentes constituye la ejecución directa de un mandato constitucional de desarrollo humano social.

IAP resulta metodológicamente idónea para la teoría ecológica debido a que asume que el cambio de un microsistema social no puede ser impuesto desde afuera por un observador neutral, requiere que los propios integrantes del entorno actúen como coinvestigadores y agentes activos en el rediseño de sus roles, actividades y relaciones interpersonales, este sociólogo colombiano es el máximo exponente de la vertiente Participativa (IAP). A partir de los años 70 con hitos clave en el Simposio Mundial de Cartagena de 1977.

En el marco del CMBI, este enfoque permitió abordar las 22 instancias de la muestra organizativa de 8 comisiones y 14 divisiones, no como variables estáticas, sino como núcleos vivos de conocimiento empírico. Mi doble rol como investigadora y actora institucional concejal facilitó una inserción orgánica donde las debilidades críticas tales como la falta de formación permanente 90% y la dependencia empírica 70% fueron diagnosticadas mediante un diálogo de saberes libre de imposiciones académicas externas.



**Figura 1.** La Acción Pedagógica-Didáctica del Trabajo  
Fuente. Ferrer (2018)

### Dimensión Metodológica de la Investigación Acción

Según Fals Borda (1999). Para la aproximación científica y reconfiguración cualitativa del ecosistema institucional, se aplicó el método de la Investigación Acción Participante (IAP), enmarcado en el paradigma cualitativo. La

La síntesis metodológica demuestra que la transformación cualitativa del servicio público se rige por las pautas evolutivas descritas por Moore (1993) y el imperativo ético de Simón Rodríguez (1828). Al unificar la IAP con la andragogía de Adam (1970), el diseño del plan de formación liberadora permanente trasciende la capacitación técnica ordinaria y se convierte en una acción de

justicia cognitiva que valida la experiencia del trabajador y reconfigura de forma saludable el clima organizacional del concejo municipal.

### ***Dimensión Temporal y Recolección de Información***

Esta permanencia prolongada en el escenario de estudio garantizó la aplicación de una triangulación de fuentes y métodos en tiempo real, combinando de manera armónica las voces de los informantes clave con la revisión documental de manuales de procedimientos y leyes locales. El flujo constante de información recolectada no solo sirvió para documentar las realidades del Concejo Municipal, sino para confrontar de forma dialéctica la teoría andragógica con la praxis cotidiana del funcionario.

De este modo, la recolección de datos se transformó en un proceso de construcción de significados, donde los investigadores y los sujetos de estudio validaron colectivamente la información, blindando la investigación contra sesgos interpretativos y otorgándole un alto nivel de credibilidad y transferibilidad científica.

Asimismo, la dimensión temporal extendida resultó crucial para observar la maduración de los cambios conductuales y relacionales dentro de las 22 comisiones y divisiones abordadas. Los procesos de transformación humana, especialmente aquellos que buscan romper con vicios burocráticos arraigados, requieren de lapsos que respeten los

ritmos de asimilación del adulto en situación de aprendizaje.

Al extender la investigación a lo largo de varios meses, fue posible registrar la transición cualitativa desde una resistencia inicial al cambio tecnológico y departamental, hasta la consolidación orgánica de un microsistema laboral cohesionado, empático y orientado a la justicia cognitiva. El tiempo, por lo tanto, no actuó como un simple recurso cronológico, sino como la fuerza ecológica que permitió la sedimentación de la praxis liberadora.

La investigación se desarrolló de forma procesal mediante ciclos recurrentes de diagnóstico sistémico, planificación andragógica, ejecución de campo y reflexión colectiva. Para la recolección de los datos cualitativos, se efectuó una inmersión y permanencia de campo sistemática durante las jornadas ordinarias en las dependencias operativas del Concejo Municipal a lo largo de varios meses de investigación.

Esta temporalidad prolongada permitió una comprensión profunda de las dinámicas institucionales, evitando sesgos por observaciones aisladas o superficiales. La dimensión temporal no se concibió de manera lineal, sino espiral e iterativa, donde cada hallazgo en el terreno reconfiguraba la planificación de los talleres formativos, respondiendo fielmente al principio de la Investigación Acción Participativa (IAP). Para

operativizar esta inmersión y capturar la riqueza cualitativa del ecosistema organizacional, se incorporaron de manera sistemática las siguientes técnicas e instrumentos:

### ***Observación participante directa***

Malinowski (1922/1986), en su libro clásico "Los argonautas del Pacífico Occidental", sistematizó por primera vez la observación participante como un método científico riguroso efectuada diariamente en los distintos microsistemas laborales, registrando las interacciones reales entre empleados, las dinámicas de resolución de nudos críticos y el impacto del empirismo desarticulado.

### ***Entrevistas cualitativas semiestructuradas***

Aplicadas a directores de línea y coordinadores de comisiones, explorando las fracturas del mesosistema institucional, las demandas del exosistema informático y las consecuencias de la exclusión formativa del personal obrero y contratado.

### ***Mapeo Ecosistémico de la Muestra Organizativa del Concejo***

Según Moore (1993) revolucionó la estrategia empresarial al proponer que las organizaciones no deben verse como entidades aisladas que compiten individualmente, sino como organismos que forman parte de un ecosistema interdependiente. Cuando se realiza un "Mapeo Ecosistémico de la Muestra Organizativa" en un proyecto actual, se está

aplicando la metodología de Moore (1993) para entender el entorno, pero utilizando las técnicas participativas de Villasante (2010) para que los propios miembros de la organización dibujen esos vínculos.

Con la finalidad de comprender las interconexiones que conforman el mesosistema institucional, la investigación cartografió la estructura organizacional del Concejo Municipal de Iribarren. Este ecosistema corporativo se despliega de la siguiente manera:

1. Estrategia Formativa (Fase de Diagnóstico): Evaluación cualitativa de las condiciones relacionales e intelectuales de cada puesto de trabajo, identificando los nudos críticos procedimentales y estableciendo los objetivos ético-formativos de la institución.
2. Diagnóstico cualitativo del microsistema por puesto.
3. Análisis de barreras temporales y relacionales.
4. Fijación de metas de desarrollo humano a largo plazo.
5. Diseño del Plan de Formación (Fase de Planificación): Estructuración programática de los módulos de aprendizaje comunes, priorizando habilidades polivalentes y gestionando alianzas con centros de educación universitaria para validar institucionalmente los saberes compartidos.

6. Codiseño de competencias polivalentes compartidas.

7. Programación andragógica en el espacio laboral.

8. Gestión de convenios de articulación académica.

*Puesta en Marcha (Fase de Acción):*

1. Despliegue de las jornadas educativas directamente en los espacios físicos del concejo, incorporando de manera horizontal al personal obrero, contratado y de nómina fija, empleando metodologías dialógicas basadas en la pedagogía de la liberación.

2. Activación del Plan de Comunicación del Microsistema.

3. Ejecución de talleres basados en el diálogo crítico.

4. Monitoreo del desarrollo relacional e individual.

5. Resultados y Hallazgos Pertinentes.

La sistematización de los datos cualitativos a través del tamiz de la Ecología del Desarrollo Humano arrojó hallazgos de gran significación científica para el comportamiento organizacional público, los cuales se mencionan:

1. Evaluación de transiciones ecológicas logradas.

2. Medición cualitativa de indicadores de polivalencia.

3. Retroalimentación continua para la sustentabilidad.

4. El Empirismo como Factor de Atrofia Cognitiva y Fragilidad Sistémica.

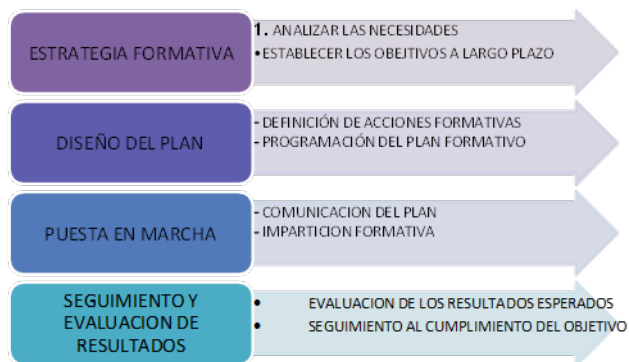
Se constató que la excesiva dependencia de saberes puramente empíricos y no sistematizados opera como un factor de estancamiento en el microsistema laboral. Al estar los manuales desactualizados, el funcionario repite mecánicamente rutinas heredadas sin comprender el flujo normativo global. Esta situación debilita el mesosistema: cuando un empleado es removido o se jubila, el microsistema de la oficina asignada sufre un colapso adaptativo temporal, debido a que el conocimiento procedimental no se encuentra institucionalizado ni distribuido de forma compartida en la organización.

#### ***Segmentación del Microsistema por Inequidad en el Acceso al Conocimiento***

La investigación desveló que la restricción tradicional de los planes de capacitación focalizados rígidamente solo en el personal fijo o en las jefaturas de alto rango fragmenta la ecología de la institución. Esta exclusión precariza el microsistema de los trabajadores contratados y obreros. Ante suplencias urgentes o incidencias en los sistemas informáticos corporativos, estos empleados experimentan elevados niveles de frustración e inseguridad laboral, afectando la eficiencia de la plenaria y deteriorando el clima de convivencia interdepartamental.

## ***Emergencia de Transiciones Ecológicas Positivas y Polivalencia Funcional***

Reuniones de sistematización donde se socializaban y se siguen socializando los resultados del diagnóstico con los propios trabajadores. Siguiendo a Fals Borda (1977), esta técnica transformó al funcionario de "objeto de estudio" a "sujeto evaluador". En estos espacios se discuten las acciones formativas propuestas diplomados, talleres de procesos digitales y cátedras de ecología humana, ajustándolas a sus horarios y realidades operativas reales (Ver Figura 2).



**Figura 2.** Programa de formación  
 Fuente. Propia

La implementación de los módulos de formación liberadora operó como un detonante de transiciones ecológicas altamente beneficiosas. Al adquirir herramientas conceptuales e históricas comunes, los servidores públicos modificaron sustancialmente su rol dentro de la institución. Trascendieron la visión enajenada de su puesto aislado e internalizaron el funcionamiento global del concejo municipal.

Esta transformación generó la conformación de perfiles interdisciplinarios polivalentes, es decir, funcionarios con la flexibilidad cognitiva necesaria para coadyuvar y resolver incidencias en diversas direcciones administrativas, fortaleciendo la resiliencia del mesosistema ante fallas de los sistemas automatizados del entorno.

### ***Estrategia Formativa***

Los primeros pasos son conocer cuáles son las necesidades de los trabajadores del Concejo Municipal de Iribarren, departamentos y puestos, además del tiempo disponible (Ver figura 3).



**Figura 3.** Plan de formación liberadora  
 Fuente. Propia

### ***Diseño del plan de evaluación***

Determinación de las competencias a desarrollar: Refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para el desarrollo de un trabajo efectivo y de calidad. Programa las acciones en el tiempo y selecciona los ponentes;

buscando y realizando convenios en instituciones que puedan aportar a la formación liberadora. Por último, se define el sistema de evaluación de la formación para conocer el impacto de la formación en el Concejo.

### ***Puesta en Marcha***

Se desarrollan las acciones formativas y los contenidos adecuados. Se diseña el Plan de Comunicación para que, desde la Comisión permanente de educación, cultura y ciencia, tecnología e innovación se informe del plan formativo a todos los trabajadores del concejo. Y es el momento de impartir las formaciones y realizar su seguimiento individual por acción.

### ***Seguimientos y evaluación de resultados***

En paralelo al Plan de formación se realiza la evaluación del mismo, comparando la situación de partida como la final, además de diferentes indicadores, lo que proporcionará la información para plantear nuevos objetivos que darán la continuidad necesaria al Plan de Formación Liberadora en el Concejo Municipal de Iribarren. Evaluación de resultados: La evaluación pretende medir el grado de adecuación entre los objetivos formativos y los resultados obtenidos de la gestión e impartición de la formación.

### ***Reconfiguración del Clima Sociolaboral y Dignificación Humana***

El procesamiento de los relatos de los coinvestigadores evidenció que la democratización

del aprendizaje actúa como una potente fuerza de saneamiento ecológico. Al incorporar de manera horizontal al personal obrero y contratado en los espacios formativos universitarios, se disolvió la percepción de alienación burocrática clásica. Los sujetos de estudio expresaron que el programa les permitió sentir una atención institucional dirigida de manera directa a su desarrollo personal y humano, elevando significativamente los índices de autoestima laboral y restituyendo el sentido ético del servicio a las comunidades larenses.

### ***Presentación de Resultados y Conclusiones***

La aproximación a las estructuras del Concejo Municipal Bolivariano de Iribarren bajo la perspectiva de la Ecología del Desarrollo Humano permite concluir de forma categórica que las organizaciones del sector público deben dejar de ser concebidas como menos aparatos burocráticos instrumentales para ser asumidas como ecosistemas sociales vivos de transformación humana.

Un modelo de Formación Liberadora Permanente implementado bajo estos preceptos epistemológicos constituye una intervención ecológica de primer orden, capaz de subvertir la apatía, el empirismo estático y el aislamiento departamental que tradicionalmente han ralentizado la gestión del municipalismo local ante las realidades del territorio.

El desarrollo del potencial humano de los servidores públicos demanda una praxis

andragógica que rompa radicalmente con las estructuras severas, rígidas, jerárquicas y homogéneas heredadas de la administración tradicional. Con base en los hallazgos empíricos y teóricos de este estudio, el avance definitivo de la ecología institucional exige que la formación permanente configure un espacio de coinversión intelectual fundado en los postulados de la pedagogía emancipadora.

Como señala Flores (2015), la transformación socioeducativa en las instituciones requiere de originalidad constante, inventiva, expansión de la imaginación, desarrollo del pensamiento, reciprocidad de ideas, perfeccionamiento, actualización docente, de metodologías, de momentos de reflexión, de consenso de proyectos, de puntos de vista y de acercamiento a la realidad. Por lo tanto, la formación permanente debe operar como el eje integrador que permita al trabajador evolucionar de forma simultánea en las dimensiones interconectadas del ser, saber, hacer, crear, reflexionar y convivir.

### ***Reducción Drástica de la Resistencia al Cambio Tecnológico***

La formación andragógica disminuye el miedo a la actualización digital. Al abordar el aprendizaje desde la seguridad y el respeto mutuo, el personal de áreas críticas como administración y bienes, asimila la digitalización de inventarios y procesos no como una amenaza a sus puestos, sino

como una herramienta liberadora que reduce su carga de trabajo.

Sistematización y acreditación del saber empírico, fue el principal resultado de la justicia cognitiva. Trabajadores que llevaban 10, 15 o 20 años realizando tareas administrativas de forma empírica ahora traducen su práctica en conocimiento teórico y certificado gracias a los convenios desde la comisión de educación. El método liberador no les dice qué hacer, sino que valida lo que ya hacen y lo optimiza.

Al aplicar la Cátedra de Ecología Humana en el concejo municipal, se sustituye el ambiente de competencia o apatía burocrática por relaciones basadas en la empatía y el apoyo mutuo. Un ambiente laboral armónico reduce los índices de ausentismo y el estrés laboral.

La ejecución de este modelo formativo actúa directamente sobre el mesosistema de la organización, dinamizando las interconexiones entre las distintas comisiones y direcciones del Concejo Municipal. Al derribar los muros del aislamiento departamental, se promueve un flujo bidireccional de información y apoyo mutuo que transforma la gestión pública en una red sinérgica y cohesionada. Este fortalecimiento relacional minimiza los conflictos de poder internos y optimiza los tiempos de respuesta institucional, asegurando que las decisiones administrativas no se queden en el aparato burocrático, sino que impacten

positivamente en el microsistema comunitario del territorio de Iribarren.

Finalmente, la praxis andragógica emancipadora trasciende las paredes de la institución para anclarse en el macrosistema de la gestión local a través de una sólida conciencia de corresponsabilidad. Los servidores públicos, ahora conscientes de su rol como agentes de transformación, asumen la contraloría social y la simplificación de trámites no como imposiciones normativas, sino como principios éticos de servicio. Esta evolución fomenta espacios de creación junto al poder popular, donde el saber académico certificado y el conocimiento comunal se fusionan para diseñar políticas públicas municipales contextualizadas, eficientes y profundamente humanas.

### Conclusión

La democratización del conocimiento compartido y la reconfiguración de los micro y mesosistemas laborales dentro del Concejo Municipal de Iribarren neutralizan la vulnerabilidad estructural ante contingencias técnicas y traslados imprevistos de personal. Al propiciar perfiles interdisciplinarios polivalentes y humanistas, la institución no solo eleva exponencialmente sus índices de celeridad, eficacia legislativa y transparencia procedimental, sino que transforma cualitativamente la experiencia vital del funcionario en su puesto de trabajo.

La Formación Liberadora Permanente se consolida, así como una herramienta indispensable para dar cumplimiento a los fines esenciales consagrados en el ordenamiento jurídico de la República, restituyendo al Estado servidores públicos con una elevada conciencia crítica y ética, capaces de actuar como intelectuales orgánicos que dinamizan el desarrollo humano, sostenible y social de toda la comunidad barquisimetana.

La ejecución de esta investigación-acción participativa (IAP) permite concluir que la transformación de las instituciones públicas no depende exclusivamente del cambio de sus estructuras jurídicas o tecnológicas, sino de la revitalización ética, académica y andragógica de los sujetos que las dinamizan. Al analizar el Concejo Municipal Bolivariano de Iribarren (CMBI) bajo el prisma de la Ecología del Desarrollo Humano, se evidenció que la fragmentación operativa, la dependencia empírica (70%) y la falta de formación permanente (90%) detectadas en el diagnóstico inicial, no eran fallas aisladas de los trabajadores, sino síntomas de un microsistema institucional que operaba bajo la lógica de la repetición mecánica y el aislamiento departamental.

La introducción del Plan de Formación Liberadora Permanente demostró ser el catalizador idóneo para generar una coevolución ecosistémica dentro de la muestra organizativa de las 22 instancias abordadas de comisiones y divisiones. Al

desplazar los modelos tradicionales de capacitación vertical y punitiva por estrategias basadas en la horizontalidad andragógica de Adam (1970), se logró un hito histórico de justicia cognitiva: la sistematización, validación y acreditación universitaria de los saberes empíricos del personal. Esto no solo redujo significativamente la resistencia al cambio tecnológico y los nudos procedimentales, sino que elevó la autoestima social de los trabajadores, quienes dejaron de percibirse como engranajes burocráticos para asumirse como actores político técnicos fundamentales en el desarrollo de su territorio.

Finalmente, este trabajo revalida con vigencia absoluta el postulado de Simón Rodríguez (1828): "para tener República, primero hay que formar republicanos". La educación popular y liberadora, aplicada científicamente al funcionariado público del Municipio Iribarren, demostró ser el cimiento ético imprescindible para romper la brecha histórica entre el pueblo y las instituciones. Al humanizar el entorno laboral a través de la empatía, el diálogo de saberes y la polivalencia profesional, la institución no solo optimizó su rendimiento técnico-legislativo, sino que transformó su cultura organizacional, orientándola hacia un servicio público caracterizado por la calidez humana, la eficiencia y el compromiso social. La formación permanente, por tanto, se consolida en esta investigación no como un evento aislado, sino como la fuerza ecológica vital que

garantiza la renovación, vigencia y trascendencia humanista de la gestión pública comunal.

El Impacto en el Macrosistema Normativo y la Agenda Legislativa Local, desde la perspectiva del macrosistema, los hallazgos de esta investigación-acción participativa confirman que la Formación Liberadora Permanente trasciende la simple mejora del clima laboral para convertirse en un motor de alineación con el bloque constitucional venezolano. Al dotar a los servidores públicos de herramientas críticas y andragógicas, se optimiza la traducción de las demandas populares en instrumentos jurídicos locales robustos.

Las comisiones y divisiones del CMBI, al superar el empirismo y la fragmentación, elevan su capacidad técnica para redactar ordenanzas y acuerdos municipales con mayor rigor legal y pertinencia social. Esto asegura que el marco regulatorio del Municipio Iribarren no sea una copia de recetas jurídicas externas, sino el reflejo fiel y humanista de las dinámicas comunitarias de su propio territorio.

En el orden metodológico, el éxito de la intervención convalida a la investigación acción participativa (IAP) como una vía epistemológica superior para abordar la crisis burocrática contemporánea. Lejos de la frialdad de las consultorías técnicas tradicionales que imponen manuales estandarizados, la IAP permitió que los propios funcionarios del concejo municipal fuesen

coautores del diagnóstico y de las soluciones a sus nudos procedimentales. Este enfoque metodológico demostró que la recolección de datos y la acción formativa pueden coexistir en un bucle dialéctico de reflexión, acción continua. Al involucrar activamente a las 22 instancias de la organización, se instaló una capacidad instalada de autorreflexión institucional, demostrando que el sector público es plenamente capaz de autorregularse, sanar sus patologías organizacionales y generar conocimiento científico con sello propio.

Finalmente, la proyección futura de este estudio plantea que la sostenibilidad del modelo formativo implementado depende de su progresiva institucionalización y blindaje normativo dentro de la estructura municipal. El Plan de Formación Liberadora Permanente no debe ser visto como un hito coyuntural de una gestión, sino como una política pública de Estado con carácter permanente. Los convenios universitarios logrados desde la Comisión de Educación representan el primer paso hacia la consolidación de una escuela de formación Municipal que sirva de faro metodológico.

La viabilidad a largo plazo de esta ecología institucional en Iribarren dependerá de la voluntad política para mantener la horizontalidad andragógica, expandir la justicia cognitiva a nuevas dependencias del ayuntamiento y continuar nutriendo al funcionario como el eje central de toda transformación comunal.

## Referencias

- Adam, F. (1970). *Andragogía: Ciencia de la educación de adultos*. Federación Interamericana de Educación de Adultos (FIDEA)
- Bonì Aristizábal, A. & Leivas Vargas, M. (2022). Capacidades para la liberación epistémica y atributos para el ejercicio de la ciudadanía global crítica en la educación superior. *Tabanque: Revista pedagógica*, 34, 5-25. Documento en línea. Disponible DOI: <https://doi.org/10.24197/trp.1.2022.5-25>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano: Experimentos en entornos naturales y diseñados*. Barcelona, España: Editorial Paidós.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N.º 36.860 (Extraordinario), diciembre 30, 1999.
- Fals Borda, O. (1999). Orígenes universales y retos actuales de la IAP. *Revista Análisis Político*, (38), pp. 73–90. Universidad Nacional de Colombia.
- Fals Borda, O. (1977). *Por la praxis: El problema de cómo investigar la realidad para transformarla*. En *Memorias del Simposio Internacional de Cartagena* (Vol. 1). Bogotá: Punta de Lanza.
- Ferreira, H. (1996). *Educación para el trabajo. Trabajo en la Educación*. Argentina: Ediciones Novedades Educativas. 2da edición.
- Ferrer, R. (2018). *Diseño de Instrucción para la Asignatura Electricidad. Una Perspectiva Propositiva Dirigida al Nivel De La Educación Media Técnica Venezolana*. (Trabajo de Ascenso). Universidad Central de Venezuela, Caracas.

- Flores, V. (2015). La praxis pedagógica de la educación liberadora en los contextos de transformación socioeducativa. Sistematización andragógica institucional del estado Lara.
- Freire, P. (1968). *Pedagogía del oprimido*. Tierra Nueva.
- Kohn, M. L. & Schooler, C. (1983). *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*. Norwood, NJ: Ablex Publishing.
- Ley Orgánica de Educación (LOE). (2009). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N.º 5.929 (Extraordinario), agosto 15, 2009.
- López, J., Pozo, S., Cabrera, A. & Rodríguez, A. M. (2019). Análisis del desempeño docente en la educación para el emprendimiento en un contexto español. *Aula Abierta*, volumen 48, número 3, julio-septiembre, 2019, pp. 321-330.
- Malinowski, B. (1922/1986). *Los argonautas del Pacífico Occidental* (2da ed.). Península.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE). (2016). *Proceso de Transformación Curricular en Educación Media*. Documento general de sistematización de las propuestas pedagógicas surgidas en el debate. Caracas: Autor.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE). (2017). *Áreas de Formación en Educación Media General*. Caracas: Autor.
- Moore, J. F. (1993). Predators and prey: A new ecology of competition. *Harvard Business Review*, 71(3), 75-86.
- Rodríguez, S. (s.f.). *Pensamientos de Simón Rodríguez (1828). Adquirir virtudes sociales. Recopilación epistémica de archivos digitales de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez*.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2018). Hacia el desarrollo de organizaciones saludables y resilientes: El rol del bienestar psicológico en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 185-197.
- Villasante, T. R. (2010). Historias y enfoques de una articulación metodológica participativa. Cuadernos CIMAS-Observatorio Internacional de Ciudadanía y Medio Ambiente Sostenible. Documento en línea. Disponible. <https://www.redcimas.org/biblioteca/metodologia/>