

# Demandas de formación técnica y cobertura institucional local en Calabozo, Estado Guárico, Venezuela

Technical formation demands and institutional local coverage in Calabozo, Guárico State, Venezuela

María Esther Fajardo <sup>1</sup>

Instituto Nacional de Capacitación Educativa Socialista, Guárico, Venezuela<sup>1</sup>  
mariesther0205@hotmail.com<sup>1</sup>

Fecha de recepción: 26/01/2023

Fecha de aceptación: 07/03/2023

Pág: 75 – 85

## 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 (3) meses tal como lo exige la Ley del INCES (Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (LINCES), 2014) a la contratación de ese personal, en este orden el propósito del presente ensayo sobre creación del conocimiento, se dirigió a analizar las demandas de formación técnica y cobertura institucional local en Calabozo, Estado Guárico, Venezuela; a tal efecto el método utilizado, se circunscribió a la investigación cualitativa, de tipo documental, a través del análisis de contenido temático, cuyos resultados permitieron identificar que la cobertura institucional provee de personal adecuado para las empresas acorde a sus necesidades, pero la gestión documental del título de técnico medio, es ralentizada ocasionando problemas de contratación al personal que lo demanda, por lo que se exige la transformación institucional para dinamizar tales procesos.

**Palabras clave:** cobertura institucional, demandas formativas, formación técnica, gestión administrativa.



Esta obra está bajo licencia CC BY-NC-SA 4.0.

### Abstract

Formation institutions in technical level, are subject of formation demand at Company level, since they invest time and money to get reply in a three (3) month lapse when contracting human resources when they contract human resources, just as required by INCES (Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (LINCES), 2014) law, that's for the objective of the present essay regarded to knowledge creation is intended to analyse technical formation demands and local institutional coverage en Calabozo, Venezuela, For this purpose, qualitative research methodology has been used, specifically thematic content analysis which results allowed to identify that local institutional coverage provide local companies adequate human resources according to their needings. Nevertheless, documental management is quite slow, making difficult for local businesses to contract working hand. In this regard, it is needed the transformation of document management methods, in order to improve such procedures that local institutional coverture give to enterprises an adequate human resources according they needless, but documental management is so slow, making troubles with human resources contracts for job, that is for transformation is required to maximize such procedures.

**Key words:** institutional coverage, formation demands, technical formation, administrative management.

### Introducción

En relación a la demanda formación técnica, hay que destacar que en el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), los seres humanos forman un rol importante para alcanzar las metas y objetivos que no serían posibles de lograr individualmente, puesto que el papel que juega la gerencia a todo nivel, deben lograr la trama administración y el esfuerzo para lograr los fines para los cuales ha sido creada, con miras a alcanzar los objetivos de empleo.

En relación a lo expuesto, 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 durante estas fases de cambio, es fundamental que los líderes de la organización, especialmente los de mayor jerarquía, realicen un exhaustivo análisis de las circunstancias actuales con el fin de tomar las decisiones más adecuadas en beneficio de la institución.

De ahí que, es necesario concebir la científicidad de la gerencia como un todo en el plano de la meta gerencia, en el cual se aborda la administración y la gerencia pública al nivel de las instituciones; 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, p. 26).

Lo anterior significa que en el ámbito técnico de formación, se requiere 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.” (Ibáñez y Castillo, 2008, p. 219) esta gerencia imbrica procesos formativos del área técnica y profesional como elementos para el apalancamiento productivo.

En tal sentido, emergió la preocupación por parte del Estado, para elevar la categoría de capacitación a jóvenes que no tuvieron la oportunidad de continuar en su formación, pero que la requieren a nivel técnico, concretando con esto, una vinculación especial entre el estado y la empresa privada en lo que respecta a mano de obra especializada, que se incorpora a través de convenios de formación *in situ* para desempeñar tal labor técnica durante un periodo de tres (3) meses.

Desde esta perspectiva, es posible apreciar que, desde hace varias décadas, existe una institución pública que brinda 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.

Por esta razón, 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 deberían 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 empresarial no solo 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 et al., 2019, p. 79) que se garantiza con el proceso de

formación de tres (3) meses requerido por la Ley del INCES (Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (LINCES), 2014).

De ahí que se destaque que los principales retos de los gerentes públicos sean: el cambio en la cultura organizacional; búsqueda de autonomía en la fijación de objetivos y determinación de medios para obtenerlos; humanización de procesos administrativos; diálogos con la ciudadanía y acciones sociales que magnifiquen la administración y gestión pública, al reconocerle su utilidad para resolver problemas socialmente relevantes. (Moore, 1995, p. 64).

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 del Poder Popular para la 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 más eficientes 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 estatus 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, comprende políticas, normas, métodos y otros que promuevan “(...) la eficiencia, economía y calidad de sus operaciones, estimular la observancia de las políticas prescritas y lograr el cumplimiento de su misión y metas” (Torres, 2020, p. 269).

En este escenario, el propósito de este artículo tipo ensayo, es analizar las demandas de formación técnica y cobertura institucional local en Calabozo, Estado Guárico, como investigación cualitativa, de tipo documental, aplicando la técnica de análisis de contenido en: cobertura institucional, demandas formativas, formación técnica y gestión administrativa, desde la Teoría de Organización de Weber (1969) y la Teoría de la Eficacia de Reddin (1997) citado en Martín y Ruggiero (2015), con supuestos de: administración eficiente, organización

burocrática y el marco legal correspondiente.

## Desarrollo

El desarrollo de este ensayo, requiere la producción de un análisis a través del arqueológico documental, que deja trazas sobre la interacción entre la Teoría de la Organización de Weber, también denominada Estructuralista, Weberiana o Burocrática (Weber, 1969) y la Teoría de la Eficacia de Reddin (1997), 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” (Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (LINCES), 2014, p. 3), en este orden, vincula a la Misión Robinson, Vuelvan Caras y “Che Guevara”.

Por tal motivo, la cobertura institucional se encuentra señalada en el Artículo 8, al establecer que debe: “(...) 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” (Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (LINCES), 2014, p. 17), aspectos que lo vinculan al Plan de la Patria 2019-2025 desde cualquier ángulo productivo.

Ante estas perspectivas, el INCES Calabozo, la cobertura institucional provee procesos administrativos internos 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, desde la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (LINCES), 2014), se advierte el propósito de “(...) promover la formación profesional de (...) trabajadores y trabajadoras, contribuir a la formación del personal especializado” (Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (LINCES), 2014, p. 3), al vincular a Misión Robinson, Vuelvan Caras y “Che Guevara”, para proporcionar formación técnica a jóvenes que en la actualidad no desempeñan alguna labor estable, al esgrimir que la educación es un derecho humano con

cobertura en Calabozo y sus Municipios.

De esta manera, 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 modo bilateral, es decir: tanto interesados como empresariales, 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 del instrumento legal denominado Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012) 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 (p. 56).

Desde estas perspectivas, el Artículo 306, 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” (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), 2012, p. 56), vinculándose con la Ley Constituyente del Plan de la Patria 2019-2025 (2019).

## **Formación técnica**

Desde la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012), se observa que la formación técnica se encuentra vinculada con las misiones arriba descritas, 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” según reza en el Artículo 311 (ejusdem) (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), 2012, p. 56), al vincularse con procesos, equipos, y maquinarias para conocer a plenitud el proceso productivo.

Lo expresado, exige mejoramiento continuo de manera que la formación técnica, no debe “(...) limitarse al conocimiento de (...) técnicas y destrezas (...) para la operación de equipos y maquinarias, o (...) preparación de materias primas e insumos para la producción” (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), 2012, p. 57), por lo que debe adherirse a lo exhortado en el Artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999), con respecto al derecho a la educación.

Desde estas perspectivas, el INCES Calabozo, a través de su respectiva ley, la cual prevé: “(...) modalidades de formación, las diversas instancias organizativas que la desarrollan y los métodos, estilos y técnicas con que los ejecutan” (Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (LINCES), 2014, p. 22) según lo exalta el Artículo 10 ejusdem, de ahí que se deba contrastar “(...) su práctica social (...) prácticas formalizadas (...) en función de estabilizar y desarrollar el proceso social de trabajo” (Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (LINCES), 2014, p. 25).

Lo expresado significa que tal como lo expresa el Artículo 18, desde el “(...) eje de formación sociopolítica (...) transversal y longitudinal (...) debe proporcionar al participante y la participante las herramientas básicas para interpretar la realidad” (Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (LINCES), 2014, p. 27) son aspectos que deben ir cónsonos con los procesos administrativos para generar su certificación en el manejo de cualquier oficio que esté ofertando esta institución.

Y es 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” (Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (LINCES), 2014, p. 30), según reza en el Artículo 22, que dicha formación técnica es aportada continuamente dentro de una praxis laboral 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” (p. 31) 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 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, p. 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 miembros de la organización no son propietarios de los recursos de producción; son profesionales, expertos y empleados, y su principal actividad es desempeñar las tareas de su puesto.

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 justificación se debe a la ventaja técnica en comparación con otras estructuras organizativas, ya que maximiza “rapidez, claridad, conocimiento de archivos, continuidad, discreción, unidad, estricta subordinación, reducción de fricciones y de costos materiales y personales” (p. 125), 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 (1997), se definen varios tipos de objetivos: “Objetivos normales, basados directamente en las áreas de efectividad, son los más importantes dentro de la organización. Objetivos especiales, referidos a estudios de factibilidad exploratorios en nuevas áreas, experimentación de sistemas y nuevos procedimientos, se relacionan con la creatividad y formas nuevas de pensamiento” (Martín y Ruggiero, 2015, p. 5).

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, promueven enlaces y estrategias que ayuden al desarrollo, intercambio de información entre empresas, unificación de estándares de calidad y filosofía de trabajo, entre otros.

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 en que aplican: objetivos estratégicos o generales que se establecen a largo plazo; objetivos tácticos o departamentales referidos a un área específica, subordinados los objetivos generales a corto y mediano plazo y al final; los objetivos operativos o específicos que se han establecido en niveles o secciones específicas, se relacionan con actividades más detalladas y a corto plazo se llevan a cabo en función de los objetivos generales y departamentales (Martín y Ruggiero, 2015, p. 41).

## Consideraciones finales

Al haber transitado en la ruta del análisis sobre las demandas de formación técnica y cobertura institucional local en Calabozo, Estado Guárico, supone 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 sometida a 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 (Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (LINCES), 2014) describe sus facultades y funciones, por lo que esta institución debe obedecer y aplicar la agilización de los procesos de inserción del formado para otorgarle 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, solicitan que la operatividad administrativa, dinamice los canales de regularización, comunicación y operacionalización, de tal manera que a partir de la teoría estructuralista de Weber (1969) y la teoría de Reddin (1997), se han interpretado de tal forma que responden al propósito investigativo de analizar la demanda de formación técnica y cobertura institucional local en Calabozo, estado Guárico, Venezuela.

Por tal motivo, se identifica el panorama de lo que es actualmente el INCES Calabozo, al estar lo suficientemente dinamizado 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.

Lo anterior significa que en función de la teoría estructuralista, la entrega de un certificado de formación como técnico medio equilibra “(...) los recursos de la empresa, prestando atención tanto a su estructura como al recurso humano” (Solano y Yachi, 2016, p. 5), por lo tanto el recurso humano de la institución, debe ser asertivo en cuanto a la autoridad que esta institución representa y la comunicación que facilita a través de un certificado que refleja la estructura comportamental y formal del INCES.

Y desde la teoría de Reddin (1997), emerge la necesidad de “(...) mejoramiento continuo y cambios que deben darse dentro de las estructuras de las organizaciones” (Martín y Ruggiero, 2015, p. 3), porque este mejoramiento da pie a que la documentación que requiere el formado, se entregue justo a tiempo y en la medida en que las empresas soliciten a ese personal para cargo permanente, lo cual se transforma en fuente de empleo directo.

## Referencias

- Bocangel, W., Bocangel, G. y Pastrana. (2019). Un modelo de gestión del conocimiento para las Instituciones de Educación Superior. *Dialnet Unirioja*, 89(2), 573-598. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/27501/28185>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). (1999). *Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999*.
- Heredia, V. y Sulca, P. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana de Gerencia. LUZ.*, 27(8), 926-938. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39186/43988>

- Ibáñez, N. y Castillo, R. (2008). *Epistemología de la Gerencia y sus Métodos*. Editorial Comala.
- Ley Constituyente del Plan de la Patria 2019-2025. (2019). *Gaceta Oficial 6.446 del 08-04-2019*.
- Ley del Instituto de Capacitación Educativa Socialista (LINCES). (2014). *Decreto 1.414 del 13-11-2014*.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). (2012). *Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012*.
- Martín, V. y Ruggiero, E. (2015). *Modelo de Desarrollo Organizacional Tridimensional Según la Teoría de Eficacia Gerencial 3D de Reddin. Estudio de un Núcleo Universitario*. (Tesis de grado). Universidad Central de Venezuela. <http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/18477/1/Completo.pdf>
- Moore, M. (1995). *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público*. Ediciones Paidós Ibérica.
- Solano, A. y Yachi, S. (2016). *Teoría Estructuralista (1947) y Teoría de Empowerment*. Universidad Seminario Evangélico de Lima.
- Torres, A. (2020). Mirada Compleja y Transdisciplinaria del Objeto de Estudio de las Ciencias Organizacionales. *Revista Scientific. e-ISSN: 2542-2987*, 5(15), 67-86. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.3.67-86>
- Weber, M. (1969). *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de cultura económica.