Universidad de Los Andes
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Doctorado en Ciencias Organizacionales
Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia
DCO-GILOG

Tesis Doctoral

EL SISTEMA JUDICIAL VENEZOLANO EVAPORADO: COSMOVISIÓN POSMODERNA

www.bdigital.ula.ve

Autor: M.Sc. Glasbel del Carmen Belandria Pernía

Tutor: Ph. D. Frank Eduardo Rivas Torres

Mérida, diciembre 2022

Reconocimiento

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor de la Tesis Doctoral titulada **EL SISTEMA JUDICIAL VENEZOLANO EVAPORADO: COSMOVISIÓN POSMODERNA**, presentada por la ciudadana: Glasbel del Carmen Belandria Pernía, titular de la Cédula de Identidad N° V-10.903.601, considero que el producto de la investigación reúne todos los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Www.bdigital.ula.ve

En la ciudad de Mérida a los 09 días del mes de diciembre 2022.

_____

Ph. D. Frank Eduardo Rivas Torres

C.I. 9.479.325

Reconocimiento

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Quien suscribe, **Glasbel del Carmen Belandria Pernía**, venezolana, titular de la Cédula de Identidad Nº V-10.903.601, **DECLARO:** Soy la autora intelectual de la Tesis Doctoral titulada: **EL SISTEMA JUDICIAL VENEZOLANO EVAPORADO: COSMOVISIÓN POSMODERNA,** al constituir una elaboración personal que fue realizada únicamente con la dirección del tutor de dicho trabajo, Ph. D. Frank Eduardo Rivas Torres, titular de la Cédula de Identidad Nº V-9.479.325. En tal sentido, manifiesto la originalidad de la contextualización del trabajo, interpretación de los datos y la elaboración de las conclusiones, dejando establecido que aquellos aportes intelectuales de otros autores se han referenciado debidamente en el texto del producto presentado.

Www.bdigital.ula.ve

En la ciudad de Mérida a los 09 días del mes de diciembre 2022.

_____

M.Sc. Glasbel del Carmen Belandria Pernía

C.I. V-10.903.601

Reconocimiento

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, por regalarme esta vida de la existencia humana y siendo mi fuente infinita de amor, fuerza, compasión, abundancia e inspiración.

Mi amada y respetada Mamá, Ana del Carmen, quien con su amor puro e incondicional me ha enseñado a crecer, primero dentro de Ella, luego, en todas las etapas de mi vida de niña a mujer, sin ti no fuese lo que soy, siendo tus palabras de ánimo y el impulso para ser lo que yo soy, sintiendo y viviendo a Dios en mi corazón. Mamá bella, te honro, amándote infinitamente y agradeciendo por la vida y fuerza que me diste, das y seguirás dándome abundantemente. ¡Te dedico este triunfo!

A mi amado y respetado Papá, Emilio, hombre de muchísima fortaleza interior, con manos llenas de cicatrices por el arduo trabajo desempeñado durante su vida, con entrega a mi Madre, a mis hermanas, hermano y a mí. Amoroso y compasivo, buscador de los tesoros materiales e inmateriales para todos los miembros de su familia, enseñándonos los valores éticos que su sabiduría nos mostraba día a día. Papá lindo, te honro y amo infinitamente. Gracias por tu silencioso acompañamiento durante toda mi existencia. ¡Te dedico este triunfo!

Www.bdigital.ula.ve

A mis hermanas Yasmira, Luz Marina, Morella y mis hermanos Emilio y José Gregorio (+), quienes son un soporte fundamental y compañía en mi vida, una línea de hermandad y solidaridad, ejemplo de mujeres y hombre que cada día buscan lo mejor para sí y su familia. Gracias hermanas y hermanos por pertenecer en mi mundo. ¡Les dedico este triunfo!

A todos mis bellos, amorosos y compasivos sobrinos y sobrinas, a quienes amo inmensamente, son los hijos e hijas que Dios, a través de mis hermanas y hermano, me regaló. Soy feliz cada vez que los veo y abrazo. Les dedico este esfuerzo y observen que las metas sí se alcanzan y se cierran los ciclos, que no hay límites ni obstáculos para lograr todas los objetivos personales y profesionales que se propongan. Espero que mi guía como tía, siempre este en armonía y sincronicidad con lo que desean para ustedes.

Reconocimiento

Al Poder Judicial de Venezuela, por ser la institución que durante 18 años me ha permitido aprender haciendo dentro de la sede del Tribunal Primero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Bolivariano de Mérida; experiencia que es invaluable materialmente y es la que hoy me permite escribir el producto final de la investigación, saber y cumplir con lo que me comprometí como es contribuir para una transformación del sistema judicial, pues he considerado que si hay desorden en las calles es nuestra responsabilidad. Por ende, se requiere la transformación del sistema de administración de justicia para mejorar el sistema y consumar el objetivo primordial que le ha sido encomendado dentro de la organización social: ordenar el caos y mantener el orden, la paz y el bienestar de las personas. Este trabajo comenzó desde mi experiencia y culminó con un producto que aporta un nuevo paradigma de organización estructural y funcional del sistema judicial. Les regalo este producto que permitirá ver otro enfoque de administrar justicia, la virtual, con lo que muestro que sí hay otra forma distinta a la presencial, de organizar el trabajo para la administración de justicia, brindando mejores condiciones de trabajo y haciéndola más accesible a los usuarios y usuarias, y eficiente y transparente a favor de todos. ¡Estoy comprometida con la institución y el rol que el sistema me encomendó!

www.bdigital.ula.ve

Al doctor Omar Alfredo Mora Díaz, quien se halla en otra dimensión acompañándome en el cambio de paradigma, pues fue un Magistrado del Tribunal Supremo de Justicia (1999-2012) que con acciones contundentes, valientes y de amor a la administración de justicia dejó un legado y enseñó que las transformaciones profundas sí son posibles de lograr aunque existan resistencias. Simplemente se requiere: amor, saber, claridad, valentía, constancia y voluntad de hacer para lograr lo propuesto sin descansar. Usted es un ejemplo a seguir. ¡Lo he admirado desde mi corazón!

A todos los jueces y las juezas y a los funcionarios y las funcionarias judiciales, que, como un solo cuerpo operando desde los órganos donde se encuentran, aportan lo mejor de su ser para lograr una transformación real del sistema judicial en pro de aquellos que creen en ellos, pero también de los que son incrédulos, demostrándoles que sí se puede, pues el objetivo es generar líneas contundentes y acciones de conciencia que permitan la transformación del sistema judicial con un paradigma posmoderno. ¡Se vive, para avanzar y hacer un mundo mejor para todos y todas!

Reconocimiento

A todos los Abogados y las Abogadas del país, quienes son el pilar que mueve el sistema judicial con cada acción que ejercen dentro de sus asuntos en pro de aquellos que creen en su sapiencia para que los representen y defiendan. Es el momento para demostrar que sí se puede y están dispuestos a dar lo mejor de su ser profesional, en orden y con mente clara y segura. El debate es cuestión del pasado, el saber hacer por el orden es el presente, la luz aporta el conocimiento y lleva a la paz, este es el futuro presente.

Glasbel del Carmen Belandria Pernía

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

AGRADECIMIENTO

El primero a invocar y agradecer es al Señor del Universo, mi Dios, divina presencia y guía en esta dimensión y la que luego seguirá cuando transcienda de este plano. A Ti Todopoderoso, te debo mi existencia y mis logros terrenales. ¡Gracias Padre y Madre Dios!

A mi familia, ¡gracias infinitas a mi sistema familiar que me acoge amorosa y compasivamente en su seno y me permite ser libre para hacerlo distinto!

Al Poder Judicial, por abrirme las puertas y permitirme crecer dentro de su núcleo, adquiriendo la experiencia para ser mejor persona y profesional, entendiendo el propósito de su existencia en la organización del Estado venezolano, así como lo que representa el valor justicia y, en especial, la responsabilidad que se tiene cuando se administra justicia. A esta organización la honro y le entrego con humildad este trabajo que fue elaborado con amor y gratitud por todo lo que me ha dado y he recibido con amor, disciplina y responsabilidad de vida. ¡Gracias!

A todos los jueces y juezas, servidores y servidoras judiciales, en especial a los de la Jurisdicción Laboral, gracias por acompañarme en este camino de administrar justicia que, a pesar de sus altos y bajos, es gratificante por el deber cumplido honradamente y con la conciencia que se da lo mejor de nuestro ser a favor de los ciudadanos y las ciudadanas que asisten a los recintos del Poder Judicial. ¡Gracias!

A mi maestro, Frank Eduardo Rivas Torres, gracias por ser y estar siempre en mi mundo. Usted ha sido, es y siempre será mi guía, apoyándome en la desconstrucción y construcción de este camino de buscadora infinita, diciéndote que ¡aún no sé qué busco! Gracias por ser un motivador para el logro de las metas que me he propuesto para mi ser profesional y académico, conoces como hacerlo y así conduces a tus alumnos y alumnas a los fines de alcanzar el objetivo planteado. Te agradezco y dedico este triunfo que también es tuyo, ¡pues sin tu guía no hubiese sido lo que es!

A mis apreciadas profesoras Laura Obando y María Alejandra Villasmil, mujeres que son bellas por naturaleza y plenas en su ser interior; gracias por acogerme y contribuir en el logro de este producto final con sus orientaciones que dieron las luces

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

para el camino recorrido. Su amistad incondicional es invaluable materialmente. ¡Gracias por ser y estar en mi mundo!

A todos y todas mis compañeros y compañeras de estudios del Doctorado en Ciencias Organizacionales, por su compañía en las aulas de clases y ser motivadores para lograr esta meta. ¡Gracias por todo!

Al Doctorado en Ciencias Organizacionales, a sus coordinadores y cada uno de los integrantes de ese maravilloso equipo. Gracias porque fueron la luz que guio la construcción de ese nuevo saber que presento en este producto, enriquecido epistemológica, ontológica y metodológicamente.

Finalmente, a todas las personas maravillosas que se convirtieron en mis seres valiosos, por estar presentes en esta etapa de mi vida personal, profesional y académica, aportando su grano de arena en el camino recorrido para obtener esta meta doctoral. ¡Son mis héroes anónimos!

Simplemente a todos y todas ¡mi infinita gratitud!

Glasbel del Carmen Belandria Pernía

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

"*Los hombres no habrían conocido el nombre de Justicia si no hubiese estas cosas [injusticia**]".***

Heráclito, *Fragmento 60 (Diels).*

"La lógica te llevará desde la A hasta la Z.

La imaginación te llevará a todas partes"

Albert Einstein.

"*Inteligencia es la habilidad de adaptarse a los cambios"*

Stephen Hawking.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR ..... **iii**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA ..... **iv**

DEDICATORIA ..... **v**

AGRADECIMIENTO ..... **viii**

ÍNDICE GENERAL ..... **xi**

ÍNDICE DE TABLAS ..... **xiv**

ÍNDICE DE FIGURAS ..... **xvi**

RESUMEN ..... **xix**

INTRODUCCIÓN **1**

ETAPA I **4**

Www.bdigital.ula.ve

DISERTACIÓN ONTOLÓGICA **4**

1.1. Planteamiento de la Investigación 5

1.2. Formulación de la Investigación 35

1.3. Sistematización de la Investigación 35

1.4. Intencionalidades de la Investigación 36

1.4.1. Intencionalidad General 36

1.4.2. Intencionalidades Específicas 36

1.5. Delimitación de la Investigación 37

1.5.1. Delimitación Temática 37

1.5.3. Delimitación Espacial 37

Reconocimiento

1.6. Justificación e Importancia de la Investigación 37

ETAPA II 49

FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS 49

1.5.2. Delimitación Temporal 51

2.1. Antecedentes de la Investigación 51

2.2. Antecedentes Históricos 69

2.3. La Modernidad a través de la Revolución Industrial y la Burocracia 73

2.4. La Postmodernidad Organizacional. Miradas Líquidas 89

2.5. El Trabajo: Evolución y Apercepciones Ontológicas 101

2.5.1. El Concepto del Trabajo en Distintos Períodos y en las Culturas más Predominantes de la Humanidad 103

Www.bdigital.ula.ve

2.6. El SJV. Inflexiones Organizacionales 131

2.6.1. Estructuras de Gobierno Judicial 132

2.6.2. Organización del Poder Judicial: Tiempo Actual 139

2.6.3. Proyectos de Modernización del Poder Judicial 147

2.6.4. El Juez o la Juez Venezolana. Responsabilidad del Estado Juez 160

ETAPA III 163

ARQUITECTURA METODOLÓGICA.....163

3.1. Enfoque Metodológico y Epistemológico de la Investigación 164

3.2. Metodología a Seguir en el Desarrollo de la Tesis Doctoral.....166

3.3. Tipo de Estudio.....168

ETAPA IV.....172

Reconocimiento

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....172

4.1. PRIMERA PARTE: De los Resultados Demográficos.....175

4.1.1. Edad.....176

4.1.2.Género.....176

4.1.3. Caracterización y Experiencia de los Versionantes Clave.....178

4.2. SEGUNDA PARTE: Valoración sobre el SJV con el Programa MAXQDA 22.3 187

4.2.1. Sistematización de las Categorías de Análisis.....190

4.2.2. Categoría 1: Transición de la Organización Moderna a la Organización Postmoderna.....194

4.2.3. Categoría 2. Transformación del Concepto de Trabajo.....235

4.2.4. Categoría 3. Praxis Judicial.....247

4.2.5. Categoría 5. SJV en el Contexto del Infogobierno.....251

ETAPA V.....254

REFLEXIONES FINALES.....274

COSMOVISIÓN POSMODERNA DEL SISTEMA JUDICIAL.....274

REFERENCIAS.....278

ANEXOS.....290

Anexo 1.....291

Anexo 2.....307

Anexo 3.....322

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Diferencias entre las organizaciones presenciales y las organizaciones virtuales……..….. 58

Tabla 2. Caracterización del modelo burocrático profesional……... 83

Tabla 3. Rasgos del modelo ideal de servicio civil profesional…… 84

Tabla 4. Cambios sistémicos y crisis del modelo burocrático…….. 86

Tabla 5. Organizaciones modernas vs. organizaciones postmodernas desde las configuraciones de Mintzberg…… 90

Tabla 6. Diferencias entre las organizaciones modernas y las organizaciones posmodernas…… 92

Tabla 7. Tipos de organizaciones virtuales…….. 94

Tabla 8. Evolución de la construcción del concepto de trabajo como algo servil 113

Tabla 9. Evolución de la construcción social del concepto de trabajo desde la Edad Antigua hasta la Edad Moderna……..... 125

Tabla 10. Evolución del concepto trabajo: construcción a partir de la resemantización……. 128

Tabla 11. Conceptos del trabajo relacionados con los derechos humanos 129

Tabla 12. Etapas del SJV……... 133

Tabla 13. Resultados demográficos: edad…….. 177

Tabla 14. Antigüedad como juez o jueza de los versionantes clave……... 181

Tabla 15. Tiempo de graduados de los informantes clave……... 183

Tabla 16. Experiencia de los informantes clave……. 183

Tabla 17. Sistematización de las categorías de análisis……..... 191

Tabla 18. Sistema de códigos y sus frecuencias…….. 192

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Tabla 19. Resultados de cuestionamientos del Grupo A…… 219

Tabla 20. Consideraciones en torno a la implementación de la cultura digital en el SJV del Grupo A…….. 222

Tabla 21. Consideraciones de versionantes de los distintos grupos focales con respecto a la cultura digital……. 226

Tabla 22. Apreciaciones del Grupo A sobre las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo…….. 241

Tabla 23. Propuesta del “modelo híbrido por algunos versionantes de los distintos grupos…… 244

Tabla 24. Significado de las categorías emergentes de la praxis judicial…….. 250

Tabla 25. Caracterización de la propuesta de transformación del SJE…….. 266

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. De la organización moderna a la organización virtual…….. 57

Figura 2. Etimología del concepto de trabajo……. 107

Figura 3. Términos sobre el trabajo surgidos en la Grecia antigua…..... 112

Figura 4. Valores compartidos del TSJ…… 142

Figura 5. TSJ: organigrama de la actividad jurisdiccional……..…….. 142

Figura 6. TSJ: organización para el gobierno, la fiscalización y la administración... 143

Figura 7. Clasificación de los jueces……...…. 144

Figura 8. Niveles de los tribunales en toda la República…….. 145

Figura 9. Estructura de la jurisdicción laboral……. 155

Figura 10. Estructura jerárquica desde el aspecto del funcionario judicial…… 156

Figura 11. Metodología utilizada……..……. 171

Figura 12.Categorización de los versionantes clave……. 174

Figura 13. Versionantes por grupo……...…. 175

Figura 14. Resultados demográficos: edad……..…….. 177

Figura 15. Resultados demográficos: género……..… 178

Figura 16. Estatus de los versionantes clave……..… 179

Figura 17. Condición de los versionantes clave……..…… 179

Figura 18. Categoría de los jueces que conforman los versionantes claves…..…… 180

Figura 19. Materia de competencia de los versionantes clave…… 181

Figura 20. Ubicación geográfica de los versionantes clave……..…… 182

Figura 21. Materias ejercidas por los informantes claves……. 183

Figura 22. Nivel académico y de especialización de los versionantes clave……. 184

Figura 23. Ubicación territorial de los versionantes del Grupo B…… 185

Figura 24. Materia de competencia académica de grupo de académicos e

Reconocimiento

investigadores…… 186

Figura 25. Interés en áreas de investigación de académicos e investigadores……. 186

Figura 26. Años de experiencia dentro del ámbito académico o de investigación… 187

Figura 27. Categorías de análisis…….. 188

Figura 28. Jerarquía de las categorías emergentes……... 192

Figura 29. Sistema de códigos……... 193

Figura 30. Retratos de los entrevistados del Grupo A: Jueces (1)……... 194

Figura 31. Retratos de los entrevistados del Grupo A: Jueces (2)…… 195

Figura 32. Gráfico de segmentos……... 195

Figura 33. Codificación de los versionantes……. 206

Figura 34. Muestra de categoría de análisis (segmentos codificados)……... 206

Figura 35. Jerarquía de categorías……... 209

Figura 36. Integración de resultados codigo-sementos……. 212

Figura 37. Versionante Grupo C, ACADÉMICO V-C7……... 215

Figura 38. Escenario con dos casos: grupos A y B……..... 215

Figura 39. Escenario con dos casos: grupos B y C……... 216

Figura 40. Escenario con dos casos: grupos C y A…… 220

Figura 41. Mapa de segmentos codificados de la categoría “Capacitación Tecnológica” del Grupo A: Jueces y Juezas……. 224

Figura 42. Modelo de dos casos que coinciden en la categoría “Obsolescencia Técnica y Burocratización” ……. 230

Figura 43. Categoría de análisis (segmentos codificados de algunos jueces)…..… 234

Figura 44. Mapa de segmentos codificados de todas las categorías analizadas….. 234

Figura 45. Mapa de segmentos codificados de la categoría “Transformación del Concepto del Trabajo” de todos los grupos……..….. 239

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Figura 46. Mapa de segmentos codificados y jerarquizados de la categoría "Transformación del Concepto del Trabajo" de todos los grupos…….…….. 240

Figura 47. Modelo de un versionante del Grupo A en cuanto a la categoría "Tecnología y Nuevas Formas de Organización del Trabajo……..……. 243

Figura 48. Escenario de dos casos grupos A y B1…….…… 246

Figura 49. Escenario de dos casos grupos C y A…….….. 246

Figura 50. Triangulación de los distintos grupos focales……... 248

Figura 51. Triangulación de Grupo A en torno a la praxis judicial…….. 249

Figura 52. Categorías emergentes en torno a la praxis judicial…….. 249

Figura 53. Mapa de categorías y sus respectivas categorías emergentes…..... 253

Figura 54. Representación y perspectivas del SJV…… 261

Figura 55. Dimensiones afectadas por la transformación de la administración de justicia…… 263

Figura 56. Transición del estado sólido al estado evaporado del SJV…… 263

Figura 57. Actores y premisas del SJE…….. 268

Figura 58. Interrelación del SJE con otros agentes externos y conexiones con los colaboradores internos…….…… 272

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

EL SISTEMA JUDICIAL VENEZOLANO EVAPORADO: COSMOVISIÓN POSMODERNA

Autor: M.Sc. Glasbel del Carmen Belandria Pernía

Tutor: Ph. D. Frank Eduardo Rivas Torres

Año: 2022

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito generar aportes teóricos sobre el sistema judicial venezolano, con cosmovisión posmoderna. La indagación se fundamenta ontológica y epistemológicamente describiendo la realidad. Con un paradigma cualitativo y mediante la aplicación del método interpretativo, se persigue comprender los significados que contribuirán en el constructo, haciendo la triangulación para el análisis de la información, procesándose los datos que fueron obtenidos a través de la aplicación de una entrevista a profundidad a tres grupos focales: Jueces, Gremio de abogados y académicos, quienes coincidían en ser abogados de profesión. El análisis de la información se realizó mediante un proceso hermenéutico y dialéctico, apoyado con el sistema de análisis cualitativo MAXQDA. El producto final de la investigación se centra en generar una cosmovisión del Sistema Judicial Evaporado, reforzado en las categorías emergentes denominadas: transparencia en el proceso judicial, cambio de paradigma (cultural), inversión del Estado, capacitación tecnológica, modelo híbrido, obsolescencia técnica y burocratización, transición de la organización moderna a la organización postmoderna, transformación del concepto de trabajo, tecnología y nuevas formas de organización del trabajo, maximizar la justicia, praxis judicial líquida y praxis judicial evaporada.

www.bdigital.ula.ve

Palabras clave: Sistema judicial, Poder Judicial, tribunales, administración de justicia, juez, virtualidad, evaporado, acceso, transparencia, eficiencia.

Reconocimiento

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones han ido cambiando con el devenir del tiempo, dado que la organización per se, en sus múltiples significados, bien sea estado, sociedad, universidad o empresa, entre otros, se ha ido amoldando a ese suceder. Institucionalmente, la transición ontológica ha sido marcada por el inicio de la revolución industrial, hecho que impactó de una forma determinante las dimensiones social, política, económica y cultural de la vida humana asociada, la cual ha encontrado en las formas organizativas la posibilidad de superar distintos desafíos que se han venido presentando.

En consecuencia, se requiere de una revisión profunda de las organizaciones, especialmente de aquellas que constituyen pilares de la organización social, tales como el sistema judicial, lo que en el caso de Venezuela demanda un cambio de paradigma a efectos de restablecer la confianza de la ciudadanía en la administración de justicia y garantizar el respeto a los derechos humanos.

Www.bdigital.ula.ve

En tal sentido debe considerarse que adentrarse en la transición de un paradigma a otro con la finalidad de comprender sus cambios requiere de un ejercicio intelectual (hermenéutico) que propenda a la generación de conocimiento propio de una tesis doctoral. Así, en esta investigación, una vez descrita la transición de la modernidad a la postmodernidad a través de una revisión teórica en la que se dio cuenta de las tensiones epistémicas propias del positivismo frente a las posturas de un pensamiento organizacional postmoderno que sustenta las bases de las Ciencias Organizacionales, y analizadas todas las categorías propuestas y emergentes en el proceso investigativo, se logró el producto final.

La investigación está estructurada de la siguiente manera:

Reconocimiento

Etapa I: Se presenta la disertación ontológica, en la que se describe la realidad del sistema judicial venezolano (SJV). De esta manera, se contextualiza la situación problemática, los fundamentos del estudio, las intencionalidades y la justificación que apoya el desarrollo de la investigación.

Etapa II: Se enseñan los antecedentes de la investigación y las bases teóricas estructuradas en los ejes temáticos, que responden a una revisión bibliográfica con la que se va construyendo el estado del arte con una presentación íntegra epistemológica.

Etapa III: Se muestra la arquitectura metodológica, el paradigma investigativo y la metodología a seguir para la recolección y el análisis de la información obtenida de los versionantes clave.

Etapa IV: Se exponen los hallazgos de la investigación, conceptualizando las categorías que fueron emergiendo en el transcurrir del procesamiento de la información obtenida en la entrevista que en profundidad se le aplicó a los versionantes clave, usándose el software MAXQDA para el análisis cualitativo de la información.

Www.bdigital.ula.ve

Etapa V: Se erige el constructo teórico denominado “Cosmovisión postmoderna del SJV”. Finalmente, se presentan las reflexiones finales, las referencias y los anexos.

Destaca que como resultado se erigió un postulado del SJV en el contexto posmoderno, flexible y subsecuentemente evaporado en el marco de las nuevas formas de organización del trabajo que han sido transformadas por el impacto de la tecnología. Igualmente, resalta que en el procesamiento de la información se obtuvo que el SJV se encuentra en un proceso de transformación, buscando la eficiencia y eficacia en la administración de justicia. Asimismo que aunque los versionantes coinciden con mayor frecuencia en que están de acuerdo con la transición de las organizaciones modernas a postmodernas, entendiéndose que existe la necesidad de que esto se produzca, reaccionan ante la virtualidad en su totalidad, opinando que es importante que algunos actos judiciales sean realizados de manera presencial en la sede del tribunal.

Reconocimiento

En suma, el fundamento de la propuesta está en que emerge un sistema judicial evaporado (SJE), caracterizado por el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) a los fines del procesamiento de casos judiciales; considerándose que un sistema judicial con una organización digital puede garantizar el acceso a los justiciables.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento



ETAPA I

DISERTACIÓN ONTOLÓGICA

Www.bdigital.ula.ve

A través del discurso ontológico se muestra el objeto de estudio de la investigación. Asimismo, se presenta el planteamiento del problema con fundamentos epistemológicos que le otorgan validez al problema de investigación. También, se realiza la formulación, se plantean las intencionalidades y, finalmente, se expone la argumentación que le da a la investigación las bases de conocimiento en las ciencias organizacionales.

Reconocimiento

ETAPA I

DISERTACIÓN ONTOLÓGICA

1.1. Planteamiento de la Investigación

El impacto de la tecnología ha sido un factor que ha modificado profundamente las bases y funcionamiento del mundo. Hace tres décadas era inimaginable que las personas pudiesen comunicarse y ver su imagen a través de una pantalla. Ello solo ocurría en algunos dibujos animados que mostraban de manera adelantada para la época la organización social futurista[1]. Ahora es una realidad presente, existe hoy y ha surgido a partir de la revolución de las TIC.

Ahora bien, en la actualidad son más las organizaciones privadas que están emprendiendo su trayecto para funcionar única y exclusivamente online. Esta tendencia no requiere de una sede física, utiliza pocos insumos para llevar a cabo sus actividades (todo es digital) y cuenta con trabajadores que laboran desde sus hogares o domicilios.

www.bdigital.ula.ve

En consecuencia, el impacto de la tecnología está cambiando la cultura laboral de lo presencial a lo virtual, pues la nueva forma de organizar el trabajo ha creado un nuevo tipo de organizaciones, cuya cultura organizacional es *sui generis* por sus orígenes. Por otro lado, la *praxis* permitirá que se vayan erigiendo las bases teóricas para dar respuestas a las incertidumbres existentes.

En tal sentido debe recordarse que desde principios del siglo pasado se iniciaron las reflexiones sobre las estructuras de organización, las cuales fueron caracterizadas por sus cualidades y según los principios administrativos que establecieron Frederick W. Taylor (con su organización del trabajo científico) y Henry Ford (con su modelo de producción en serie). Posteriormente, Max Weber planteó la gestión burocrática que refiere a procedimientos y normativas establecidas de manera rigurosa para lograr

[1]Una muestra de este tipo de dibujos animados fueron “Los Supersónicos”, cuyo título original es *The Jetsons,* creados por William Hanna y Joseph Barbera en el año 1962. https://es.wikipedia.org/wiki/Los_Supers%C3%B3nicos

Reconocimiento

metas en la organización (Tejada Estrada et al. 2020). Desde entonces, la administración científica “ha desarrollado un largo recorrido que incluye su definición epistemológica y metodológica, que ha sido clarificada y ha permitido su avance como ciencia” (Pérez y Guzmán, 2015, p. 105).

Asimismo, Pérez y Guzmán (2015) mencionan que:

> “los estudios organizacionales comparten con la administración su “base material” (Ibarra y Montaño 1986: 13), es decir, las teorías desarrolladas por la teoría organizacional, además de otros artefactos teóricos provenientes de la sociología, la psicología e incluso la biología humana, emanando de allí la multidisciplinariedad que los caracteriza y, al mismo tiempo, la necesidad de una definición epistemológica y legitimación en el mundo académico”. (p. 105)

Sin embargo, resulta obvio que las organizaciones han existido aún antes de comenzar a ser ciencia, aunque fuesen empíricamente, y seguirán existiendo, pero en un constante proceso de transformación y adaptación a los nuevos paradigmas que socialmente se vayan creando. La base de su configuración es lo que permite fundamentar el tipo organización y definirla.

Www.bdigital.ula.ve

En cuanto a la evolución de las teorías de la organización moderna, Gentilin (2015), en su artículo científico titulado "La organización virtual: caracterización, diferenciación y conceptualización”, explica que:

> la preocupación por la complejidad propia de lo humano daría inicio, entre 1925 y 1945, a un movimiento denominado las Relaciones Humanas (Ibarra Colado y Montaño Hirose, 1990), que también influyó en la concepción de la organización moderna. Con este movimiento no se hicieron a un lado los métodos racionales de trabajo y de dirección administrativa, sino que aspiraban dar al administrador nuevas formas y métodos para crear y mantener un clima social lo más propicio posible al funcionamiento y a la productividad. Principios como la división y la

Reconocimiento

especialización del trabajo permitieron aumentar el control y la productividad, pero también generaron una especialización excesiva y redujeron la tarea del individuo a su mínima expresión. (Aktouf, p. 2009)

Del mismo modo, Gentilin expresa que la burocracia es otro de los ejes del tipo de organización moderna que se caracteriza por "su estructura social formal, basada en la organización racional y funcional a través de normas y reglas establecidas con claridad, estructura jerarquizada y sistema formal de autoridad" (p. 6). Estos aspectos, según el autor citado, hacen que se disminuyan las fricciones y que los comportamientos sigan los propósitos de la organización. En tal sentido se apoya en Clegg para señalar que la modernidad en las organizaciones se considera dentro de un espectro de variaciones más o menos armónicas con relación al tema de la composición propuesta por Weber de la burocracia, subrayando que en esta la diferenciación es la clave.

Www.bdigital.ula.ve

También Gentilin (2015) resalta el atributo de la burocracia relacionado con la impersonalidad de las relaciones y la racionalidad, dado que posibilita una verdadera eficacia técnica, basada en la precisión, la rapidez y el control. Por tanto, concluye que es incuestionable que la organización moderna está formada desde "una concepción predominantemente administrativa, la cual posee una base racional y prescriptiva" (p. 6).

Seguidamente, el autor que se viene reseñando destaca que las organizaciones modernas se caracterizan por su paradigma cultural que se centra en la razón instrumental. Esta se fundamenta en la búsqueda de la adecuación de los medios a los fines, con lo que se realizan cálculos, desde el punto de vista probabilístico, para lograr determinar cuáles son los medios más adecuados para un fin dado. Consecuentemente, el resultado de tal concepción es que las organizaciones denominadas modernas se orientan a la obtención de la máxima eficiencia productiva, la cual se logra mediante un

Reconocimiento

estricto control por medio de reglas, actividades repetitivas, en mercados estables y procesos organizacionales rígidos. Es decir, se observa que va a predominar esta manera de organización que se materializa en movimientos como el *One Best Way* o la aplicación a gran escala del *scientific management*.

Sin embargo, Gentilin (2015) a partir de los años sesenta del siglo XX comienza a cambiar dicha concepción con el movimiento de la contingencia y con el marcado interés que para esa época el mundo occidental otorga a la propuesta japonesa de producción. Consecuentemente, a las organizaciones que continuaban estructurándose siguiendo los postulados de principios del siglo XX, con formas robustas y rígidas se les denominó organizaciones modernas, mientras a las organizaciones que tienes formas menos robustas y más flexibles se les denomina posmodernas o posburocráticas.

Estas últimas, según lo explica el autor indicado, se erigen como respuesta al agotamiento del modelo propio de la modernidad, en la década de los cincuenta del siglo XX. La idea era menguar los efectos de la jerarquía burocrática, "como el costo asociado a la función y la limitación en la participación creativa de los trabajadores" (Gentilin, 2015, p. 10).

Www.bdigital.ula.ve

Con respecto a la flexibilidad presente en las organizaciones actuales, Heydebrand (1989), en su trabajo "*Nuevas Formas de Organizativas*", muestra que el surgimiento de estas nuevas formas organizativas es el resultado de la transición del capitalismo industrial al postindustrial. Asimismo, examina las características que enfatizan la flexibilidad de las formas organizativas tecnocráticas posburocráticas: (1) informalismo, (2) universalismo, (3) clasificación y encuadre débil de opciones, (4) acoplamiento flexible, (5) interdependencia y redes y (6) la propagación de una cultura corporativa para contrarrestar las tendencias centrífugas y deconstructivas de la flexibilidad estructural. El autor, además, contrasta esas características con la racionalización técnica del trabajo por computadora, como elementos de flexibilidad

Reconocimiento

estructural que son una forma de racionalización social y de propagación de una cultura corporativa para contrarrestar las tendencias centrífugas y deconstructivas de la flexibilidad estructural.

Cabe señalar que estas novedosas formas organizacionales conllevan la transición de los contratos de trabajo y a la negociación explícita, donde se acuerden maneras más flexibles y más aptas para los sectores que están en procesos de transformación y con mejores beneficios, sería “pensar al revés”, en términos de Coriat, (2011) para la adaptación al cambio social.

En este marco, se pretende estudiar el SJV en un contexto posmoderno, flexible y subsecuentemente evaporado en el marco de las nuevas formas de organización del trabajo que han sido transformadas por el impacto de la tecnología. También, como organización en la que lleva implícita el sistema de relaciones laborales, en un proceso de reconfiguración que debe adaptarse a los nuevos enfoques del trabajo.

www.bdigital.ula.ve

Así pues, no resulta sencillo entender la complejidad organizacional del Poder Judicial venezolano, pues, según la autora del presente trabajo, en su funcionamiento hay situaciones que son comunes y cotidianas, pero como señala Cornejo Álvarez (2004), en su texto “Complejidad y caos. Guía para la Administración del siglo XXI”, existe un alto contenido “de incertidumbre en el comportamiento de los sistemas”. Tal situación resulta de la administración de la organización sin comprender la existente complejidad interna y su repercusión en el contexto externo a la institución; además, es una secuela de desconocer cuál es la responsabilidad de los actos como administradores de esa complejidad interna organizacional.

Para avanzar, es importante tener en cuenta que el SJV es una institución pública con una tutela imbuida en el derecho público, cuya estructura organizativa y controles son de naturaleza burocrática. En este sentido, dicha estructura organizacional, responde al principio de la jerarquía funcional y de la tramitación

Reconocimiento

expuesto por Weber (2002) en el que el sistema es estructuralmente organizado desde las autoridades superiores, quienes tienen la dirección y el control, con atribuciones de inspecciones constantes y rigorosas a las labores de los inferiores a través de órganos creados para ese fin[2]. Asimismo, el sistema posee para los trabajadores judiciales una normativa que permite recurrir ante la autoridad superior[3] cuando se presentan problemas de funcionamiento o de disciplina.

En este orden de ideas, Tejada Estrada et al. (2020) presumen que Weber planteaba estructuras verticales rígidas, agrandadas por divisiones de trabajo bien diferenciadas. Destacan que el modelo de burocracia weberiano se inspira en la extrema división del trabajo, con grandes estructuras organizativas, numerosos niveles jerárquicos y departamentos y con clara asignación de tareas especializadas a cada trabajador. Además, concluyen que la gestión pública parte de la premisa de que a cada modelo económico le corresponde un modelo de gestión pública, y que el modelo de gestión obedece a estructuras y sistemas de control que no permiten participación de actores públicos que no estén formalmente insertados en lo formal de su constitución, lo que las hace rígidas y resistentes a los cambios internos a pesar de lo cambiante del entorno.

www.bdigital.ula.ve

Entonces, no existen dudas que el Poder Judicial presenta esas características, entendiéndose en principio que es por su naturaleza de administrar justicia por orden constitucional, pues existen valores innegociables como es la justicia. Esta es un valor que se vincula con el obrar y juzgar, cuya guía es la verdad y dando a cada uno lo que le pertenece[4], con el fin de alcanzar la equidad y el valor del bien común.

---

[2] Inspectoría General de Tribunales.

3 Ley Orgánica del Poder Judicial; Código de Ética del Juez y La Jueza Venezolana; Estatuto del Personal Judicial, Ley de Carrera Administrativa y Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa.

[4]Domicio Ulpiano está considerado como uno de los más grandes jurisconsultos de la historia del derecho romano. Definió la justicia, en el siglo III de nuestra era, diciendo que “la justicia es la

Reconocimiento

Es de hacer notar que, manteniendo la orientación y los atributos de la administración de justicia, este trabajo doctoral se inclina a la actividad laboral de los jueces y de los funcionarios judiciales, observando la forma actual de organización y de funcionamiento del SJV. Resalta que el sistema no ha avanzado en la última década, a pesar de los distintos planes de restructuración que se han elaborado y discutido desde el año 2000, pero sin una verdadera eficacia a resolver el problema medular de su funcionamiento, profundizándose en el retardo judicial y en la apatía al trabajo, lo cual es consecuencia de múltiples factores.

En primer lugar, se puede mencionar el poco personal existente por causas varias (jubilaciones, permisos por reposo médico de larga data sin resolver, abandono del puesto de trabajo, renuncia, entre otras), los equipos tecnológicos desactualizados o dañados y la baja provisión de insumos que retardan la providenciación de los expedientes físicos. En segundo lugar, están situaciones que han quedado presentes a raíz de la pandemia COVID-19, fundamentalmente la renuencia a las actividades presenciales, lo que se evidencia en la desmotivación de asistir al trabajo de manera presencial. Sin embargo, debe señalarse que este último punto también posee distintos orígenes, los cuales, a juicio de la autora, están relacionados con la ausencia de las condiciones adecuadas de higiene en las áreas laborales que permitan prestar el delicado servicio a los justiciables en forma satisfactoria, sin que implique un riesgo para el personal judicial.

Www.bdigital.ula.ve

De esta manera, en este momento de pandemia, la seguridad no es la apropiada en el manejo de los expedientes, pues los funcionarios carecen de los implementos de bioseguridad a menos que sea adquirido por ellos mismos. En definitiva, estas y otras causas producen limitaciones que en la actualidad impiden que se resuelvan los

constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su propio derecho". Esta máxima fue defendida por Tomás de Aquino y sus seguidores. (Rodríguez y Berbell, s.f).

Reconocimiento

problemas que se debaten en los espacios judiciales dentro de los lapsos que establece las leyes procesales, sumándose que esas restricciones en el funcionamiento administrativo son producto de la carencia presupuestaria y de la obsoleta forma de organización y ejecución del trabajo de los jueces y del personal judicial.

No obstante, la situación descrita puede ser revertida. Es decir, existe una vía que puede guiar a una verdadera transformación del SJV que implica cambios en el modo de trabajar de los jueces y el personal judicial, lo cual tiene un fundamento ontológico y epistémico postmoderno.

Ahora bien, la sociedad se encuentra en tiempos de transformaciones profundas no solo para la sobrevivencia de la especie sino de la madre tierra que sostiene toda la estructura organizacional de la humanidad creada con una base de depredación (*homo lupus homini*). Por ello, nace intrínsecamente la necesidad urgente de abordar estos temas, en efecto, a aplicarse para todas las áreas de la organización social.

www.bdigital.ula.ve

De ahí que, el sistema de justicia también está al frente de esos cambios y sus líderes actuales no pueden ser indiferentes porque la patria les demandará tal omisión. Los gastos de funcionamiento que se han venido soportando durante décadas, a raíz de la estructura organizativa burocrática, se encuentra en un irreversible colapso, requiriendo nuevas maneras de atender las demandas de los usuarios a través del infogobierno[5], donde se conectan todas las instituciones del Estado y los usuarios pueden disfrutar de una forma más accesible, a menores costos y con pronta respuesta.

[5]"Infogobierno". Gobierno que emplea las Tecnologías de Información de manera intensa en sus procesos, garantizando la eficiencia de su administración, la eficacia de su gestión y la efectividad de su misión, de tal manera que posibilite la transparencia, inclusión, participación ciudadana y empoderamiento del Poder Popular con el fin de asegurar el desarrollo nacional, la Independencia Tecnológica y contribuir corresponsablemente al ejercicio pleno de la Soberanía. En la República Bolivariana de Venezuela fue publicada la Ley de Infogobierno en la Gaceta Oficial N° 40.274, de fecha 17 de octubre de 2013, la cual tiene por objeto "establecer los principios, bases y lineamientos que rigen el uso de las tecnologías de la información en el Poder Público y el Poder Popular, para mejorar la gestión pública y los servicios que se prestan a las personas; impulsando la transparencia del sector público; la participación y el ejercicio pleno del derecho de soberanía; así como, promover el desarrollo de las tecnologías de información libres

Reconocimiento

Por otro lado, es ineludible mencionar las características que velan el análisis organizacional en tiempos de pandemia COVID-19. Nótese que se conoce que la humanidad ha transitado por varias pandemias[6], las cuales han contribuido en cada tiempo con innovadoras formas de convivencia y han aportado en la redefinición y reconfiguración de las normas a seguir en las relaciones jurídicas entre los pueblos. Específicamente, corresponde a este momento de la historia enfrentar el COVID-19, con sus efectos aun no medidos desde que se reportó por primera vez en Venezuela, en marzo de 2020. Este ha generado una profunda y global crisis social, económica, laboral, política, energética, entre otras, siendo una situación indeseable que ha hecho que se cierren las fronteras entre los países e incluso a lo interno de los territorios debido al resguardo obligatorio de las personas en sus casas, por el riesgo que representa a la salud y a la vida.

Sin duda, el mortal virus ha afectado de forma invaluable a la fragilidad humana y, a su vez, a las grandes, medianas y pequeñas empresas privadas; a las instituciones públicas y, en general, a todos los centros de trabajo, incluyendo a los trabajadores no dependientes. Consecuentemente, en su mayoría les tocó padecer los efectos en las áreas de producción, algunos quebraron económicamente y otros sobrevivieron aunque debieron cerrar las puertas al público.

www.bdigital.ula.ve

Así, para mantenerse, el sector privado ha tenido que enfrentar las necesidades no previstas, ordenándose y reinventándose a efectos de subsistir durante y post

en el Estado; garantizar la independencia tecnológica; la apropiación social del conocimiento; así como la seguridad y defensa de la Nación". (Centro Nacional de Tecnología e Información, 2017).

[6] Una relación de las grandes pandemias de la historia incluyen: 1. Peste de Justiniano (año 541, en el Imperio bizantino); 2. Peste negra (a mediados del siglo XIV, entre 1346 y 1353 en Europa**);** 3. Virus variola **(**siglo XVIII); 4. Gripe española (inicia en marzo de 1918, durante los últimos meses de la Primera Guerra Mundial que duró de 1914 a1919); 5. Gripe asiática por el virus de la gripe A (H2N2) de procedencia aviar (apareció en 1957**,** registrada por primera vez en la península de Yunán, China); 6. Gripe de Hong Kong (registrada en 1968, diez años después de haber superado la última gran pandemia de gripe en Asia, siendo una variación del virus de la gripe A) y 7. Virus de Inmunodeficiencia Adquirida, VIH (primeros casos 1981, conocido como SIDA**,** por las iniciales de Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida) (Huguet Pané, 2022).

Reconocimiento

pandemia. Ello hizo que de manera anticipada se comenzara a observar y experimentar materialmente las transformaciones que se venían anunciando para la vida social, tanto a nivel local como mundial; transformaciones que se habían negado por la estructura rígida creada en la modernidad, sumándose a la simpleza de la mentalidad que se resiste a los cambios. Por ende, este fenómeno social trajo implícita la posibilidad de que las organizaciones realizaran una actualización, aunque no se hubiese creído necesario. Dicha actualización se hizo, por ejemplo, con el teletrabajo, el marketing digital, entre otros, entrando en este camino las instituciones públicas y privadas.

Con respecto a los efectos de la pandemia en Poder Judicial, este no se libró del cierre obligado al igual que otras instituciones del Estado venezolano, considerando a la por “la vida” de los ciudadanos y de los trabajadores como un valor supremo. En consecuencia, la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) comienza a dictar una serie de resoluciones para irse adaptando en la marcha de los acontecimientos que se estaban presentando; hecho que da cuenta, posiblemente, de la necesidad de generar cambios a tono con las características de las organizaciones contemporáneas y los sistemas judiciales de los países con más progreso humanista y judicial.

Www.bdigital.ula.ve

Esta acción del SJV es causa del grado de afectación social que hizo que el Poder Judicial, a pesar de su estructura rígida por la normativa y la cultura organizacional, se encontrara en un punto de revisión y de flexibilización de su actuar. Al respecto, surge la necesidad urgente de preguntar: ¿Es necesaria la transformación del Poder Judicial para que pueda cumplir con su objetivo esencial? Se trata de adaptarse a las nuevas exigencias sociales, conforme a las organizaciones posmodernas.

En este orden de ideas, vale la pena mencionar la Resolución N° 2020-0001 de 2020 en la que se manifiesta la necesidad de suspender el despacho de todos los tribunales de la República; fijando que ninguno podía dar despacho desde el 16 de

Reconocimiento

marzo hasta el 14 de abril de 2020, dadas las circunstancias de orden social que ponían en riesgo la salud pública y la seguridad de los ciudadanos y las ciudadanas habitantes de la República Bolivariana de Venezuela debido a la pandemia COVID-19. Asimismo, en dicha resolución se expresa que la medida es cónsona con las políticas adoptadas por el Ejecutivo Nacional tendientes a la implementación de medidas urgentes, efectivas y necesarias, de protección y preservación de la salud de la población venezolana y que a pesar de la suspensión no se dejaría de atender los asuntos urgentes y fundamentales según la ley.

La decisión de no despacho fue prorrogándose mediante varias resoluciones[7] hasta el 30 de septiembre de 2020. Por consiguiente, terminado ese período se reanudan las actividades judiciales y será a partir del 1 de octubre de ese año donde se introduzcan nuevas flexibilizaciones que impactan en las formas de notificar, citar o de celebrar algunos actos judiciales, lo cual se ordena en la Resolución N° 2020-0008.

www.bdigital.ula.ve

De esta manera, en la citada resolución se establece que los despachos laborarían mediante un esquema de una semana de flexibilización seguida por una de semana de restricción. En la primera, atendiendo las recomendaciones emitidas por la Comisión Presidencial para la Prevención, Atención y Control del COVID-19, se considerarían días hábiles de lunes a viernes para todos los tribunales de la República, en los que se debían tramitar y sentenciar todos los asuntos nuevos y en curso. En la segunda, permanecerían en suspenso las causas y no correrían los lapsos; “salvo para aquellas que puedan decidirse a través de los medios telemáticos, informáticos y de comunicación (TIC) disponibles” (Resolución N° 2020-0008 de 2020).

[7] Las resoluciones que prorrogaron el no despacho fueron: Resolución N° 2020-0002, de fecha 13 de abril de 2020; Resolución N° 2020-0003, de fecha 13 de mayo de 2020; Resolución N° 2020-0004, de fecha 12 de junio de 2020; Resolución N° 2020-0005, de fecha 12 de julio de 2020; Resolución N° 2020-0006, de fecha 12 de agosto de 2020 y Resolución N° 2020-0007, del 01 de octubre de 2020.

Reconocimiento

En suma, la Resolución N° 2020-0008 representa un paso fundamental hacia una nueva forma de trabajo dentro del sistema judicial, pues establece una flexibilidad que permite a los jueces utilizar las TIC y demás medios que disponga para decidir asuntos.

Lo anterior es ratificado por la Sala Plena del TSJ con la Resolución N° 2020-0009, de fecha 4 de noviembre de 2020, con la cual, considerando que con la Resolución 2020-0008, se comisionó “ampliamente a la Comisión Judicial a fin de organizar el sistema de trabajo de cada una de las jurisdicciones, pudiendo la Comisión Judicial implementar o ejecutar sistema de trabajo digital conforme a las resoluciones vigentes dictadas por esta Sala Plena”. Del mismo modo, considerando que:

> el uso de las tecnologías de la información y comunicación, favorece la celeridad procesal, el acceso a la justicia y el ejercicio efectivo de los derechos colectivos e individuales consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y demás leyes.

Www.bdigital.ula.ve

En consecuencia, en la mencionada resolución se autoriza el uso de los medios telemáticos disponibles para realizar los actos de comunicación y demás actos de carácter jurisdiccional vinculados con las fases de investigación e intermedia del proceso penal en los tribunales penales a nivel nacional, mediante las siguientes acciones:

> Primero: Se autoriza la creación de una sala especial de audiencias telemáticas en la sede los Circuitos Judiciales Penales correspondiente a cada Estado, la cual estará interconectada con el resto de los Circuitos Judiciales del país a través del internet. Desde allí, podrán llevase a cabo las audiencias que sean inherentes a la presentación de los imputados aprehendidos con ocasión al procedimiento por flagrancia o requeridos por orden judicial. Ello con el fin de

Reconocimiento

evitar los traslados entre Estados, garantizar la economía procesal y el ejercicio oportuno de los derechos de las partes.

Segundo: Instar a los Jueces a cargo de los Tribunales cuya competencia corresponda a la materia penal a nivel nacional, a ejecutar los actos de comunicación propios de la función jurisdiccional, relativa a las notificaciones y citaciones de las partes y demás órganos auxiliares de investigación penal mediante los medios telemáticos disponibles. Se autoriza el uso de los medios telemáticos accesibles para efectuar las notificaciones que hubiere lugar en la ejecución de las actividades jurisdiccionales que al efecto lleven a cabo las oficinas a cargo de los planes de descongestionamiento programados por cada Circuito Judicial Penal. (Resolución N° 2020-0009 de 2009)

Asimismo, el Poder Judicial, a través de Sala Plena del TSJ, dicta varias resoluciones en otras materias que están bajo el mismo enfoque, como son:

Www.bdigital.ula.ve

(1) Resolución N° 2020-0028 de data 09 de diciembre de 2020, mediante la cual se regula el uso de la videoconferencia y demás soportes tecnológicos y telemáticos en los procesos llevados en la jurisdicción de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. En este acto administrativo la Sala Plena del TSJ indica que existen otras leyes de la República que admiten el uso de las TIC en el proceso jurisdiccional. Entre ellas:

- La Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes de 2007 y su reforma en 2015;
- La Ley Orgánica Procesal del Trabajo de 2002;
- La Ley de Protección de Víctimas, Testigos y demás Sujetos Procesales de 2006;
- La Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa de 2010;

Reconocimiento

- La Ley Orgánica contra la Delincuencia Organizada y el Financiamiento del Terrorismo de 2012;
- El Código Orgánico Procesal Penal de 2012.

En atención a la materia, se estima la Resolución N° 2017-0019 de la Sala Plena del TSJ, de fecha 4 de octubre de 2017, que regula el procedimiento a seguir para la aplicación del Convenio de la Haya del 25 de octubre de 1980, Sobre los Aspectos Civiles de la Sustracción Internacional de Menores, en todos los Circuitos o Tribunales de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes a nivel Nacional.

Del mismo modo, deja anotado en los considerando que dichos cuerpos normativos permiten el uso de las tecnologías en el ámbito procesal, lo cual es complementado con el Decreto con Rango y Fuerza de Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas; el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre Acceso e Intercambio Electrónico de Datos, Información y Documentos entre los Órganos y Entes del Estado y la Ley de Infogobierno, fomentando la telematización de la actividad pública y del poder popular.

www.bdigital.ula.ve

También se mencionan las sentencias N° 1.571 del 22 de agosto de 2001 y la N° 1 de fecha 27 de enero de 2011, de la Sala Constitucional del TSJ de la República Bolivariana de Venezuela, mediante las cuales se estableció la utilización de videoconferencias a los fines de garantizar el derecho de los niños, niñas y adolescentes a ser oídos en los procedimientos judiciales, en especial, los seguidos ante esa jurisdicción, sin que ello atente contra el principio de inmediación, por cuanto la referida Sala asentó que:

> el principio de inmediación en su fase clásica: presencia del sentenciador en la incorporación (evacuación) de las pruebas, puede tener dos manifestaciones o grados: (…) 2) Que, el juez no presencie personalmente **in situ** la evacuación de la prueba, pero si la dirige de una manera mediata, utilizando técnicas y

Reconocimiento

aparatos de control remoto, que le permiten aprehender personalmente los hechos mediante pantallas, sensores, monitores o aparatos semejantes (video-conferencias, por ejemplo), coetáneamente a su ocurrencia. (Resolución Nº 2020-0028 de 2020)

Y de manera clara la Sala Plena, indica que:

de manera ineludible debe hacerse uso de las tecnologías de la información y comunicación, como avances de la humanidad que pone a su propio servicio, requiriéndose entrar en la era digital para sustituir, entre otros aspectos, la cultura del papel e incluso, la presencia física ante el administrador de justicia. (Resolución Nº 2020-0028 de 2020)

Cabe destacar que estos actos administrativos son plausibles, pues representan una voluntad de cambio, totalmente necesaria considerando que la movilidad humana, como derecho humano fundamental, se ha incrementado en el mundo producto de la globalización. En consecuencia, la movilización de familias conformadas por adultos, niños, niñas y adolescentes hace que se requiera de la tutela de la administración de justicia para sustentar su desenvolvimiento legal y ello se ha visto facilitado por el uso de las TIC que resultan vitales para el logro de los fines de justicia, tal como se está experimentando en la jurisdicción de niños, niñas y adolescentes.

Www.bdigital.ula.ve

Siguiendo con la Resolución N° 2020-0028, otro aspecto contemplado por la Sala Plena del TSJ es que debe estudiarse lo referente a la incorporación material y jurídica de la videoconferencia en los procesos judiciales, en armonía con la legislación patria y respetando el principio de inmediación procesal que le permite al juez tener contacto directo con la fuente probatoria, reduciendo lapsos y costos procesales e incrementando la participación en el proceso al permitir el acceso de personas alejadas de la sede judicial.

Reconocimiento

Por otra parte, en la Resolución N° 2020-0029 de fecha 09 de diciembre de 2020, la Sala Plena del TSJ dicta los lineamientos para la práctica de las notificaciones electrónicas en materia de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

Otra resolución que sigue la misma orientación es la dictada por la Sala Plena del TSJ, Resolución N° 2020-0031, de fecha 09 de diciembre de 2020, mediante la cual se crean las normas para la participación en audiencias telemáticas ante la Sala de Casación Social y, finalmente, la Sala de Casación Civil, dicta Resolución N° 05-2020 de fecha 1 de octubre de 2020, en la que se acuerda el Despacho Virtual, a partir del día lunes 5 de octubre de 2020, para todos los tribunales que integran la Jurisdicción Civil a nivel nacional, asuntos nuevos y en curso. En la misma se dictan las directrices y la forma como se dará el Despacho Virtual.

De ahí que el Poder Judicial venezolano pudiese estar dentro de un proceso de transformación cuyos efectos no se han visto en el contexto organizacional, así como los cambios que se puedan estar gestando en los aspectos de la organización del trabajo y la cultura organizacional, los cuales no se centran en sus condiciones físicas, sino en nuevas formas de prestar el servicio de administración de justicia, conforme "posiblemente" a una cosmovisión posmoderna organizacional, lo que lleva a preguntase si ¿existe una evaporación del concepto tradicional de trabajo?, ¿el teletrabajo puede ser una forma de operar para los jueces y el personal judicial?, ¿están preparados los jueces y el personal judicial para asumir esa responsabilidad? y ¿los abogados litigantes asumirán el reto con la nueva forma?

Pues bien, no se conoce de manera cierta, cuáles son y serán las implicaciones y los efectos en el reacomodo socio-organizacional, por lo que en la actualidad se está experimentando, y, a su vez, tampoco se conoce su alcance en lo económico, lo político, lo religioso, lo jurídico y, en especial en la concepción de trabajo subordinado que mantienen los jueces y el personal judicial y administrativo, junto con los demás

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

miembros del sistema de justicia (fiscales, defensores públicos, policías, cuerpos de investigaciones, abogados, entre otros); visto que el teletrabajo es el eje de enlace y el sostén del sistema que mantiene funcionando a algunas organizaciones en este momento de la historia humana.

Así pues, esta experiencia se puede implementar en las instituciones públicas, con la aplicación de la Ley de Infogobierno, que según lo señalado en su Artículo 1 establece los principios, las bases y los lineamientos que rigen el uso de las TIC en el Poder Público y el Poder Popular, con el fin de optimizar la gestión pública y los servicios que se prestan a las personas e impulsar la transparencia del sector público (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2013, Ley de Infogobierno).

Es claro que no es comprensible ni medible de manera inmediata ese impacto, sino será con el transcurrir del tiempo que se podrán palpar u observar; sin embargo, en la actualidad, la incertidumbre se encuentra latente. Por consiguiente, se generan otras interrogantes ¿qué conciencia real existe para implementar y adaptarse a los cambios venideros?, ¿qué tan profundo puede llegar a ser ese cambio en la conciencia colectiva e individual?, ¿qué nuevas necesidades se presentarán?, ¿qué incidencias tendrán las actividades laborales que desarrollen los administradores de justicia y demás personal?, ¿qué tiempo se requiere para ese cambio de paradigma?, ¿qué otras circunstancias debe enfrentar el sistema judicial debido a la implementación de las nuevas tecnologías? y ¿estarán los sujetos involucrados preparados para aceptarlo y aplicarlo conscientemente?

Igualmente, vale preguntarse en ese proceso de transformación en la ontología paradigmática de lo moderno a lo postmoderno en las nuevas formas de laborar en el sector público ¿cuál será la resistencia al cambio?, ¿cuáles serán los intereses internos y externos en pro y en contra?, ¿cómo se puede crear una consciencia colectiva donde

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

lo transcendental sea la evolución individual-unificada creando un ser consciente y feliz?, ¿este será el fin del trabajo tradicional de los funcionarios judiciales?, ¿cómo pudiera presentarse esa trascendencia del ser en las nuevas formas de impartir justicia en Venezuela?, ¿cómo serán las nuevas formas de organización del trabajo en SJV?, ¿existirá una verdadera consciencia unificada y de conservación de los postulados de la administración de justicia?, ¿cambiarán los principios?, ¿emergerán nuevas formas no conocidas con nuevas visiones de actividades laborales eficientes? y ¿será la vida más libre, implicando cambios de paradigmas en el trabajo de los jueces de la República?

Es innegable que se está en el tiempo de cuestionar e irrumpir las temáticas relacionadas con el trabajo tradicional de los jueces y aplicar nuevas formas con impacto tecnológico, telemático, como el teletrabajo u otras que están en creación. Por tanto, es momento de abordar unificadamente y de manera transparente los temas en los que se involucre a los administradores de justicia con una proyección ampliada, no solo en cuanto a la estructura legal del Poder Judicial, sino que con una cosmovisión en la que se aborde la labor del juez, atendiendo a miradas epistémicas y ontológicas en un término de transición de lo moderno a lo postmoderno que implique erigir organizaciones más flexibles que contrasten, en su concepción y estructura, con la rigidez de las organizaciones modernas.

Www.bdigital.ula.ve

Tangencialmente, pero no menos importante, son las tendencias y las reformas mundiales que se están experimentado, implicando la inteligencia artificial (IA), la biotecnología, la salud pública, la globalización, entre otras. En suma, los sistemas judiciales se deben sumar a esos cambios producidos por las tendencias tecnológicas porque facilitaría la interconexión para abordar temas comunes entre los sistemas judiciales de los países en torno a temas como la extradición de personas, la restitución internacional de niños, niñas y adolescentes, los delitos de lesa humanidad de interés internacional y la salud pública, También, las materias que son de importancia o interés

Reconocimiento

global, como por ejemplo, el reconocimiento de los derechos de la madre tierra, el procesamiento, la conservación del planeta, el ecocidio, la producción en todas las áreas e incluso las temáticas de energía compartida por varias naciones, la producción de medicamentos realmente sanadores y reparadores, lo natural u orgánico, la sanación con herramientas alternativas (reiki, constelaciones familiares, sanaciones cuánticas, etcétera), la biotecnología, la concientización acerca de la manera en que se están produciendo los alimentos para las personas e incluso los animales, el valor de compartir en familia y cuidarse integral y holísticamente, la necesidad que las personas disfruten de la vida en un ambiente acogedor y saludable, la revisión de las formas de producción a causa de la paralización de los medios y readaptación a los paradigmas que se están construyendo, la ampliación de las herramientas tecnológicas y de comunicación con consciencia en su uso y las innovaciones en la capacitación y formación de las personas a través de la utilización de las TIC.

Www.bdigital.ula.ve

Aunado a lo anterior, se postula reconocer las nuevas formas de comunicación entre las personas, con sus pares, generadas por los aislamientos y los resguardos, entre otras, ya que son fundamentales para los individuos en unión con la naturaleza y la tierra. Se trata de que los funcionarios del Poder Judicial no sean ajenos, porque son parte de este todo, donde cumplen la función de mantener la paz y el bien común, con una justa administración de justicia, la cual no debería verse afectada por la forma o las herramientas empleadas para tal fin, ni debería incidir el trillado retardo judicial, por trabas, controles o implementación de formas burocráticas (propias de la organización moderna) que impacten negativamente.

Ahora bien, se conoce de los juicios largos, cuyos costos no pueden ser cubiertos por todos los ciudadanos debido al tiempo que pasan sin respuesta. Así que se requiere de innovadoras herramientas jurídicas que permitan el acceso y la respuesta en el lapso preestablecido en la ley, sin la acumulación por años de

Reconocimiento

expedientes físicos que no solo afectan al justiciable sino también al trabajador judicial quien pudiera presentar problemas de salud originados por el papel almacenado, así como verse afectado por otras razones. Además, al optimizar la respuesta oportuna se cierra la puerta a la corrupción, evitando que esta incida en la toma de decisiones con justicia.

En este punto es de considerar algunas reflexiones o interrogantes, que pudieran parecer filosóficas, pero llevan implícita una duda razonable ¿existe la posibilidad de que la competencia territorial sea extendida en todo el territorio nacional, manteniendo el juez la competencia especializada de la materia?, ¿es posible que exista un sistema integral donde cualquier juez de la República conozca y decida sobre un asunto de otro estado?, ¿esto contribuiría a que el juez decida realmente de forma imparcial?, ¿podrá desaparecer la duda sobre la corrupción judicial? y ¿podrá existir una distribución equitativa de los asuntos?

www.bdigital.ula.ve

Por otro lado, tomando en cuenta que existen estados del país, como los estados Amazonas y Delta Amacuro, que tuvieron muy pocas causas litigiosas en materia laboral en el año 2011, pues ingresaron en ese año solamente110 causas en el estado Amazonas y 58 casos en el estado Delta Amacuro, mientras que en los estados Carabobo ingresaron 5.087 casos en el 2011, en Caracas 12.742, Lara 2.954, Mérida 909, Miranda 1.533, Monagas 2.020 y Zulia 5.653 (Tribunal Supremo de Justicia [TSJ], 2013) con una ampliación territorial, ¿se pudiera permitir que se distribuyan los juicios?, y esa ampliación ¿solo puede ser posible con el teletrabajo?

Indudablemente, con la pandemia COVID-19 aún no se sabe cuál es la dimensión de alteración en el entramado social en todos los ámbitos, incluyendo al Poder Judicial. Sin embargo, es claro que se está pisando en el punto de no retorno a la antigua normalidad, debido a que existe la necesidad consciente de incorporarse a la nueva normalidad con sensatez; además, ha habido intención de preparase para poder

Reconocimiento

adaptarse a las innovadoras formas de trabajo, las cuales son distantes en muchas facetas a la realidad que antes se vivió.

Así, es común observar, en varios países, los confinamientos obligatorios de los ciudadanos; las restricciones a derechos fundamentales, como por ejemplo, la libertad individual con las limitaciones al derecho del libre tránsito, los horarios restringidos que imponen desplazamientos limitados para realizar las diligencias cotidianas, incluso entre una población a otra y, en el ámbito laboral, flexibilidades de jornadas, horarios y salarios, con inamovilidades decretadas por el Ejecutivo Nacional.

Lo descrito, de forma obvia, genera limitaciones y efectos a los derechos de los justiciables, dado que al existir restricciones (movilidad por causa de la pandemia) el acceso a los tribunales también resulta afectado, pues, según la forma como se encuentra concebido el SJV, las partes de un proceso deben comparecer a la sede del Tribunal para ejercer su defensa, lo que implica que en los actuales momentos existan obstáculos para accionar y defender los derechos e intereses como lo prevé el ordenamiento jurídico.

www.bdigital.ula.ve

De ahí que la experiencia actual muestra que la estructura y el funcionamiento no es tutelar, en cambio, si se implementara un sistema tecnológico que organice judicialmente los procesos de manera virtual, obedeciendo a todas las necesidades, se estaría en presencia de una verdadera transformación del Poder Judicial.

En consecuencia, la forma de trabajar de los jueces y el personal judicial sería distinta a la tradicional si incorporan las TIC, permitiendo que se preste el servicio con el teletrabajo. Entonces, cabría preguntarse ¿sería una flexibilidad radical a lo concebido hasta este momento en la estructura y funcionamiento del tribunal? o ¿significaría la evaporación del concepto de trabajo tradicional en el contexto de la postmodernidad de los tribunales de la República?

Reconocimiento

Como se viene mostrando, concurren espacios en lo que se ha generado flexibilidad sustancial, tales como el tema de la notificación judicial y en el de la autorización para decidir algunas causas a través del uso de las TIC. Estas líneas de enjuiciamiento pueden estar mostrando un nuevo estatus de progresividad en la forma de impartir justicia, pero ¿será post COVID 19?

Nótese que existen disimiles razones que han llevado a la indiferenciación de las actividades de los jueces y funcionarios judiciales, no solamente para distinguir las distintas actividades que realizan, sino para establecer los niveles de responsabilidad y conforme al principio de legalidad, la jurisdicción y la competencia.

En primer lugar, las funciones jurisdiccionales son aquellas que directa y estrictamente están vinculadas con los asuntos que les corresponden conocer y resolver a los administradores de justicia. En Venezuela, la potestad de administración de justicia emana de los ciudadanos y las ciudadanas y se imparte en nombre de la República por autoridad de la ley, correspondiendo a los órganos del Poder Judicial conocer de las causas y los asuntos de su competencia, mediante los procedimientos que determinen las leyes, y ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999, Artículo 253).

Www.bdigital.ula.ve

En este apartado, se destaca que el TSJ es el que posee la jurisdicción para conocer y decidir las causas litigiosas, de acuerdo con la competencia material otorgada a las distintas salas (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999, Artículos 262 y 266), siguiendo las atribuciones previstas en la Constitución de la República, y, junto a los demás tribunales de la República, posee el poder de conocer y decidir, según las reglas que conforman las distintas jurisdicciones, lo cuales están organizados en categorías o por niveles de competencia.

Reconocimiento

El juez, para seguir los trámites y realizar las actuaciones judiciales, no se encuentra solo, también actúan los funcionarios judiciales: secretarios y alguaciles, cuyas actividades están especificadas en la ley. Del mismo modo, en el litigio judicial, existen las partes procesales que son los contrincantes y los interesados en el juicio. Los litigantes siempre gestionan -por escrito- intereses ante el juez, quien deberá responder imparcialmente y dentro del plazo previsto en la ley, en conjunto con el equipo que lo acompaña en las labores jurisdiccionales. Por lo tanto, en la dimensión estrictamente jurisdiccional, se circunscriben a las tareas de los jueces y de los diferentes funcionarios judiciales, tomando en cuenta sus potestades y responsabilidades.

Asimismo, considerando otra dimensión, la acción del justiciable, por ser el que activa la jurisdicción del juez y el que solicita justicia, se consideran los abogados que representen a las partes, independientemente que sean fiscales, defensores públicos, auxiliares de justicia, o abogados en el libre ejercicio de su profesión, o simplemente que sean partes en el juicio por poseer un interés directo y personal sobre la causa litigiosa.

Www.bdigital.ula.ve

Por otro lado, la gestión administrativa está encomendada a un órgano distinto al TSJ, pero creado por este, como es la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, con sus oficinas regionales, llamadas Dirección Administrativa Regional (DAR); sin dejar de lado que de acuerdo con el texto constitucional es al TSJ es al que le corresponde la dirección, el gobierno y la administración del Poder Judicial, la vigilancia de los tribunales de la República y de las Defensorías Públicas salas (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999, Artículo 267).

En este marco, se pudiera decir que se suma otro problema, el cual se produce en el momento en que la actividad jurisdiccional -presencial- se vea afectada debido a las omisiones o al falso concepto de que el tribunal es independiente de la asistencia o

Reconocimiento

de la organización funcional del área administrativa. Ello por cuanto puede existir una percepción errada cuando la DAR funciona de manera ajena a la razón y existencia del tribunal, resaltando que este organismo existe para asistir diligentemente los requerimientos materiales y estructurales de los tribunales para su cabal funcionamiento, lo que puede afectar la eficacia y la eficiencia en la respuesta a los justiciables. Tampoco se debe olvidar que la provisión de los materiales e instrumentos de trabajo son necesarios en el día a día de las actividades presenciales de los juzgados.

En suma, la DAR igualmente tiene la responsabilidad de que los espacios físicos se encuentren en adecuada conservación de higiene y salubridad, que los equipos tengan buen mantenimiento y las áreas estén iluminadas, entre otras actividades que obedecen al buen y digno funcionamiento de un juzgado de la República. En tal sentido, si no se tiene claridad y se carece de los insumos que se requiere para tal funcionamiento es lógico que los papeles pueden estar invertidos, afectando la parte jurisdiccional.

Www.bdigital.ula.ve

Es importante destacar que no se desconoce que la estructura organizativa y el trabajo se encuentran supeditados a un presupuesto anual para los gastos de funcionamiento e inversión. No obstante, las labores administrativas no solo se limitan al manejo del presupuesto anual, sino que deben trascender, como es comprender que la razón de su existencia es el tribunal, y que este debe administrar justicia sin impedimentos de funcionamiento administrativo. Por ende, se requiere de otra manera de trabajar, porque la estructura actual está colapsada, posiblemente porque responde a principios burocráticos propios de la ontología de la modernidad.

Si se profundiza un poco más en el tema se podrá obtener que la organización de la DAR y su presupuesto se ciñen estrictamente a lo necesario y urgente por atender. En cuanto a las remuneraciones del personal judicial y administrativo (ingreso,

Reconocimiento

clasificación; pago de salarios, primas y bonos) y la compra mínima de insumos y bienes para el aprovisionamiento de los tribunales (papel, lápices, bolígrafos, grapas, tóner, equipos de computación e impresoras, entre otros, siendo lo más mínimo para que funcione un despacho judicial), actualmente son escasos. De igual modo, no existe el servicio de reparación y mantenimiento de las áreas físicas ni de los equipos, ni siquiera para una iluminación apta; en cuanto a la implementación de las medidas de bioseguridad y el resguardo de las personas y bienes están limitadas a mínimos controles; mientras que el suministro de viáticos y transporte para los jueces de las fases de ejecución y para los alguaciles, cuya actividad laboral es el de la práctica de la notificación o citación, no está siendo provisionada, lo que implica un retardo en la notificaciones, a menos que se realicen a través del uso de las TIC.

Pues bien, si esas atribuciones administrativas no están debidamente articuladas y no son comprendidas por los funcionarios administrativos de una manera adecuada, entonces, se encuentra el problema que el tribunal ubicado en una sede física no tendrá las mejores condiciones para prestar sus servicios con la forma rígida que planteó su conformación. Tal desajuste genera indudablemente el colapso no deseado en las actividades judiciales, es decir, el retardo judicial, al no darse la respuesta esperada a los justiciables en los tiempos que la ley establece.

Www.bdigital.ula.ve

Pero lo más grave es que la justicia deja de ser gratuita y accesible, debido a que se implementan medidas internas no plausibles, ya que la solución para el funcionamiento del tribunal se la endosan al administrador de justicia. De tal manera, este no solamente tiene que gestionar el conocimiento para decidir lo judicial en los tiempos legales, sino que se le agrega la responsabilidad de resolver asuntos materiales, por ser la cara visible ante el justiciable. En consecuencia, ha surgido lo que se ha denominado equívocamente autogestión, entendida esta como la forma para requerir ayudas con el objeto de solucionar mínimamente el funcionamiento del juzgado,

Reconocimiento

sin mediar la presencia de los órganos administrativos que son los que legalmente tienen atribuida esa responsabilidad.

Por ello, hay que analizar el tema a profundidad y generar una cosmovisión del sistema judicial, reflexionado sobre los procedimientos formalistas, expedientes llenos de escritos que ocupan áreas inmensas como archivos, donde el trámite procesal es todo plasmado en papeles y documentos que ocupan casi toda la actividad judicial, favoreciendo la confusión entre las dos dimensiones presentadas, donde los jueces se ocupan de las tareas administrativas y se corre el alto riesgo de que delegan la labor jurisdiccional.

Consecuentemente, es el momento de evaluar los actuales medios de producción y la organización del trabajo, pues algunos son inertes y otros han pasado a reinventarse para no desaparecer definitivamente. Empero la idea es que se genere una visión que no sea simplista sino disruptiva, que vaya más allá del concepto concebido, donde los medios de producción y la organización del trabajo sean unificados desde el individuo y el grupo de trabajo, considerando el entorno interno, la masa crítica externa, la naturaleza y el ser tierra.

Www.bdigital.ula.ve

Ahora bien, es ineludible evaluar con la actual experiencia, y desde la mirada de las Ciencias Organizacionales en las que se destaca el ser sobre la propia organización, la importancia e impacto de los individuos laboralmente activos, pero desde la perspectiva del visor, sea por cuenta propia o bajo dependencia, y, en este último caso, el hecho de que la masa crítica de trabajadores sea insustituible para el funcionamiento del sistema judicial, en el que resulta indudable que la integración de ellas al sistema, y a la vida social, es transcendental, sobre todo en las labores u oficios que no puedan efectuarse de una forma que no sea presencial.

Ante tal vivencia colectiva hay que sumar en el planteamiento los nuevos enfoques post modernos, indagando si ¿la concepción de trabajo tradicional en los

Reconocimiento

estrados judiciales se encuentra en un estado de evaporación?, ¿será que la característica de la subordinación rígida y controlada con un horario, así como permanecer en un área para dictar una sentencia o simplemente dar alguna respuesta, se estará transformando inadvertidamente? o ¿será que de manera inesperada a la par de lo que se experimenta en la actual realidad social se están flexibilizando las estructuras burocráticas y las formas de organización del trabajo?

En este sentido, como ya se mencionó, una de las mayores innovaciones que se está utilizando en el trabajo son las plataformas tecnológicas. Las tecnologías junto a sus avances en equipos y herramientas han originado nuevas formas de organización del trabajo. Al respecto, Todolí Signes (2019, p. 18), expone que "la tecnología actual (aplicaciones, páginas *web*, *Smartphone*, algoritmos, entre otros) permite nuevos modelos de negocio y de prestación de servicios que despiertan el interés de los consumidores". Explica que existe un reciente informe de la Comisión Europea que señala tres tipos de organización, la primera, la economía industrial de 1850 a 1970, la segunda, la economía de la información de 1970 a 2020 y, un tercer tipo, llamado economía de la IA que se inició a partir del año 2010, la cual predice que sea la imperante en el futuro, incluyendo la economía de plataformas y el *big* data.

Www.bdigital.ula.ve

Asimismo, Todolí Signes (2019) no deja de advertir que la tecnología, en los próximos años, va a modificar completamente la forma en que muchas empresas van a interactuar en el mercado, donde la figura del trabajador jurídicamente dependiente va ser menos necesaria. Por consiguiente, se modificarán algunos elementos constitutivos del concepto de trabajo desde el punto de vista jurídico, como es la subordinación, donde no se va a necesitar dirigir y supervisar el trabajo realizado, sino que será a través de la tecnología y las evaluaciones realizadas por los clientes con lo que las empresas medirán los resultados del mismo. Podría ser que con esas evaluaciones se seleccionen a los futuros trabajadores "(control *ex ante* y control *ex post*)". También,

Reconocimiento

refiere dicho autor que no se tendrá la necesidad de formar a los trabajadores, dado que los que deseen trabajar tendrán “que estar formados y listos para el trabajo” (2019, p. 38).

Así se va tejiendo el complicado mundo de hoy, más en esta época de la humanidad, en las que se proyectan disruptivas tendencias con nuevas TIC (ejemplo, la cuestionada tecnología G5), con la instalación de nuevos satélites que pueden usarse en múltiples áreas de la vida, no escapando como plataforma para crear nuevas formas de organización del trabajo y para el manejo y almacenamiento de macro datos. Asimismo, cabe preguntarse si el sistema creado en la modernidad está en estos instantes en un tipo de complejidad. Esta situación puede que esté afectando todo el sistema y las organizaciones sociales, ameritando una revisión profunda por la llamada complejidad provocada, o simplemente es el resultante de los fenómenos no atribuibles a situaciones normales, por ejemplo, la pandemia COVID-19 que está conllevando al desmoronamiento de la estructura rígida y controlada, las labores mecanizadas, la burocracia para los trámites, la concentración de las personas en un espacio físico, entre otros aspectos (Cornejo Álvarez, 2004, p. 14).

Www.bdigital.ula.ve

Por tanto, se ha visto la gran influencia que representa la tecnología en la vida estructural, social y económica de las personas, lo cual obliga, y de manera transcendental, a que se analice ese dominio, se piense cómo es o sería su calidad, y cuál sería la cantidad del empleo y, por supuesto, que se razone en torno a la idea actual de trabajo. Incluso, se observa como los mismos estados del país están planteando el infogobierno, es decir el uso intenso de las TIC en el ejercicio del gobierno, lo que en Venezuela representaría una transformación sustancial en todas las ramas y niveles del Poder Público y del Poder Popular, en esta especie de transición a un paradigma post-organizacional.

Reconocimiento

Es en esta proyección el reto que aquí se plantea que se relaciona con el hecho de generar un producto que permita fijar la actual perspectiva del sistema judicial, postulando la evaporación de la idea de trabajo del SJV, en el que se transforme el confinamiento del juez en un despacho cerrado a un espacio cibernauta que sea abierto a otras perspectivas sobre la forma de administrar justicia. La búsqueda permitiría la presentación de ese nuevo enfoque, con la ambición de generar innovadores elementos que puedan estar enlazados con la cuestión trabajo y que, con un pensamiento abstracto, faculte para exteriorizar esa cosmovisión en el marco de la postmodernidad de manera integral y adecuada a la realidad social.

Al respecto, es importante adentrarse al hecho de cómo la humanidad está asumiendo la idea de lo que es trabajo bajo dependencia (sea sector privado o público) y todo lo que envuelve las TIC en este tiempo. Asimismo, conviene razonar a cerca de lo que está marcando la tendencia, ¿será que se trata un nuevo control, ya no estratificado por clases sociales o categorías de personas, sino que se trata de un nuevo paradigma? En definitiva, se trata de cómo cubrir las necesidades personales con las actividades productivas de una forma más flexible en tiempo- espacio, es decir, que no amerite la presencia física en un espacio y dentro de un horario determinado, sino a través de otras maneras, como la virtualidad.

Www.bdigital.ula.ve

Igualmente, si se parte del supuesto verdadero, de que las organizaciones con el tiempo han mutado a raíz de las transformaciones generadas por varios factores, también, es de observar que el concepto de trabajo no va con la misma velocidad, retrasándose si se contrasta con las verdaderas necesidades experimentadas en la vida (temporales, espirituales, materiales, entre otras), o con los cambios que se han causado en las distintas agrupaciones humanas, producto de sus creencias y maneras de interactuar entre los distintos individuos y de estos con la naturaleza y con su propio ser. Sin embargo, los medios de producción y las formas de organizar el trabajo, de

Reconocimiento

igual modo, van avanzando conforme a esas realidades, reinventándose, porque de no hacerlo están destinados a sucumbir en el proceso.

Por tanto, cabría preguntase si se requiere en todos los ámbitos y en los roles sociales la renovación de la cultura. Parece que la respuesta indudablemente es positiva, lo que implicaría preguntarse si es necesaria la construcción de un nuevo concepto o si se toma una postura de simple observación sobre cómo se está evaporando el concepto de trabajo en el contexto de las nuevas formas de organización del sistema judicial, en sincronicidad con la realidad social y a las aspiraciones de los sujetos involucrados. En consecuencia, el cuestionamiento que priva es si la realidad social permitirá la respuesta, la distinción y la explicación de lo que se propone en este trabajo doctoral.

Entonces, se concibe que serían algunos de estos argumentos y los resultados finales de la investigación los que aportarán la validez para los momentos históricos específicos que se han vivido o se viven y sería lo que conllevaría nuevos enfoques, ya sea comprendiendo, explicando, validando, criticando o reemplazando los existentes.

Www.bdigital.ula.ve

En suma, las anteriores interrogantes junto a las que se muestran más adelante, son las que permiten comenzar el trayecto a recorrer con la guía del objetivo central. El planteamiento es sencillo, pero a su vez muestra complejidad, porque las organizaciones son entes complejos, al igual que las personas que en ellas convergen y desarrollan su fase/actividad laboral que en muchos casos es productivo y en otros improductivo, o es por cuenta ajena y en otras situaciones es por su propia cuenta; o unos laboran en el sector privado de la sociedad y otros en el sector público.

En el caso del presente estudio se centra en este último sector, específicamente en el SJV, el cual, representa una contribución importante en la coyuntura actual, más si se considera que ofrece a los interesados sobre el tema una perspectiva con un análisis diametralmente distinto a los esfuerzos interdisciplinarios que arrancan con categorías o

Reconocimiento

conceptos cerrados. Por consiguiente, la propuesta pretende superar el pensamiento simplificador, donde la heterogeneidad del ser de los hombres y las mujeres pueda verse como uno solo, pues siempre serán los personajes-protagonistas afectados de las incertidumbres que se producen en el seno de las organizaciones los que se van transformando por la misma dinámica social y tecnológica.

De esta forma, se tiene presente que se busca interrelacionar el sujeto con la familia, la comunidad y las organizaciones sociales en las que se desenvuelven; también, con la naturaleza y el medio ambiente, creando consciencia y reconociendo los derechos de la madre tierra como ser vivo, junto a todos los elementos que definen y se relacionan con la cuestión trabajo. A su vez, se mantiene ese equilibrio que conduce a la reconciliación en el todo para que se pueda obtener el análisis que se propone dentro del contexto del SJV.

Sin duda, ¡hay mucho que reconstruir en estos tiempos simbólicos para la humanidad!

Www.bdigital.ula.ve

1.2. Formulación de la Investigación

El propósito central de la investigación es analizar el SJV evaporado con una cosmovisión desde la posmodernidad. Es decir, se admite que se están viviendo tiempos de cambio que deben ser analizados y atendidos con herramientas que se alejan de la modernidad y que generan nuevas concepciones en todos los ámbitos, incluyendo el sistema de justicia.

1.3. Sistematización de la Investigación

Dadas las reflexiones iniciales sobre el SJV, seguidamente, se plantean interrogantes que constituyen guías de la investigación aquí presentada:

- ¿Cómo se proyecta la transición de las organizaciones modernas a las posmodernas?

Reconocimiento

- ¿Cuál es la cosmovisión que ha llevado a la transformación del concepto de trabajo en el marco de las nuevas formas de organización?
- ¿Estará integrado el SJV conforme a la Ley de Infogobierno?
- ¿Qué caracteriza a la praxis judicial en la actualidad?
- ¿Tendrá la praxis judicial características de modernidad líquida?
- ¿Qué planteamientos existen en la actualidad para la transformación del sistema judicial?
- ¿Es posible el cambio de las formas de trabajar tradicionales a las innovadoras modalidad de trabajo con el uso de las TIC?
- ¿Será necesario construir un nuevo sistema judicial en el contexto de la posmodernidad organizacional?

1.4. Intencionalidades de la Investigación

1.4.1. Intencionalidad General

www.bdigital.ula.ve

Generar el SJV evaporado con la cosmovisión de la postmodernidad organizacional.

1.4.2. Intencionalidades Específicas

- Revisar la transición de las organizaciones modernas a las posmodernas.
- Estudiar la transformación del concepto de trabajo en el marco de las nuevas formas de organización.
- Evaluar la vigencia del SJV en el contexto del infogobierno.
- Caracterizar el contexto de la modernidad líquida y evaporada en la praxis judicial.
- Erigir el SJV evaporado en el contexto de la posmodernidad organizacional.

Reconocimiento

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Delimitación Temática

El tema de investigación está referido al análisis del SJV evaporado con una cosmovisión desde la posmodernidad. Consecuentemente, la tesis está adscrita a la línea de investigación "Nuevos Enfoques de Trabajo" del Doctorado en Ciencias Organizaciones (DCO) de la Facultad en Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad de los Andes.

1.5.3. Delimitación Espacial

La tesis se centra en el análisis del SJV evaporado con una cosmovisión desde la posmodernidad. En rigor, para el producto final se propone erigir el SJV evaporado en el contexto de la posmodernidad organizacional.

1.6. Justificación e Importancia de la Investigación

Las razones que justifican la indagación presentada, siguiendo el enfoque de la investigadora, en primer lugar, emanan de la propia incertidumbre que genera la temática para el futuro del trabajo de los jueces y el personal judicial a causa de la dinámica social actual, en la que se está atravesando por un hecho social-mundial originado por el COVID-19, fenómeno que mostró la fragilidad de la humanidad y donde los medios de producción, la organización del trabajo y las relaciones laborales tomaron un rumbo inesperado y sin retorno.

Por consiguiente, en la actualidad debe repensarse todo lo concerniente a la cuestión de trabajo, siendo obvio que a raíz de la pandemia los efectos financieros, sociales, culturales y políticos aún no se muestran en su máxima expresión, aunque se observa que las organizaciones que han sido llamadas a cerrar sus puertas por tal situación han buscado desde su seno adaptaciones para no fenecer, dada la complejidad que posee el sistema de producción, distribución, comercialización y consumo. De esta manera, en dichos procesos se han involucrado las TIC, lo que ha

www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

redefinido las formas de trabajar para disminuir los efectos económicos negativos, pues se experimenta una decadencia de la producción y la distribución de los bienes y servicios, derivado del resguardo de las personas con el propósito superior de preservar la salud y la vida (cuarentena social), que solo es posible de superar a través de la virtualidad.

A este hecho mundial, se suma la situación de incertidumbre propia de los individuos por los efectos reales que pueden producirse en su entorno social y en su economía que pueda afectar sus vidas personales.

Por otra parte, en el contexto no solamente se lucha con el COVID-19, sino también con los problemas de energía, el calentamiento global (que está causando catástrofes como inundaciones, terremotos, explosiones volcánicas, entre otros), los cambios climáticos, los enfrentamientos de los políticos dentro de los Estados y las diferencias ideológicas entre los líderes mundiales. Todo ello plantea un nuevo orden mundial donde pareciera que lo financiero es la meta, siendo los mayores debates los generados en las áreas de energía, salud, comercio, medio de pago y tecnología. Ciertamente, se está en un momento de transformación para el mundo, con incertidumbres diplomáticas y amenazas internacionales.

Www.bdigital.ula.ve

Así es que se ha evidenciado que el humano es frágil, porque el cuerpo físico es vulnerable y su mente es manipulable con la información recibida. Además, se ha constatado que la pandemia no es controlable de manera aislada, sino en conjunto y en conciencia social, con lo que los individuos se encuentran dentro de un caos total, donde ordenar resulta imposible y cuya capacidad de ordenar, en principio, se reduce a su intimidad.

En suma, es indudable la crisis social e individual causada por los miedos de ser víctima de las distintas situaciones amenazantes que se están produciendo en el mundo, en este momento lideradas por el COVID-19. Por consiguiente, los gobiernos no

Reconocimiento

pueden estar aislados de este escenario y su buen actuar debería conllevar, por lo menos en el tema de salud, que se consideren las mejores medidas de prevención y control para evitar la expansión de la pandemia, con el resguardo o confinamiento de las personas en sus lugares de residencia.

En el caso de Venezuela esta situación condujo a la paralización de todo el aparato productivo y a replantearse nuevas condiciones de salud y seguridad para aquellos trabajadores que por la naturaleza de las actividades que realizan deben mantenerse activos, por cuanto laboran en áreas consideradas elementales, tales como alimentos, salud y seguridad. Así es que para mantener el intercambio comercial y la prestación de los servicios esenciales se dictaron medidas y condiciones de salud y seguridad laboral de manera excepcional para los trabajadores de estas áreas.

Esas medidas también fueron acatadas por el SJV a raíz del Decreto Ejecutivo N° 4.160 (de 2020), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.160 Extraordinaria, de fecha 13 de marzo de 2020, mediante el cual se declara el Estado de Alarma en todo el territorio nacional para atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus (COVID-19). En efecto, el Poder Judicial considera el decreto y resuelve que todos los tribunales de la República se eximirían de despachar desde el 16 de marzo hasta el 30 de septiembre de 2020 (ambas fechas inclusive), por lo que dictó varias resoluciones conformes a ese decreto, con la salvedad de atención a los casos urgentes. Luego, con la ya citada Resolución N° 2020-0008 (de 2020), emitida por la Sala Plena del TSJ, se resuelve, entre otras cosas, que “los Tribunales de la República laboraran durante la semana de flexibilización decretada por el Ejecutivo Nacional”, con las medidas de bioseguridad en las respectivas semanas de flexibilización (7*7), paralizándose los lapsos procesales en los casos de manera semanal.

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Esta situación causó que el acceso a la justicia también fuese restringido, dilatando los casos. El sistema judicial al principio no tenía una forma de cómo solucionar la magnitud de los acontecimientos, pero luego se fue dando la apertura a otra forma de atender a los usuarios, por ejemplo con los despachos virtuales en materia Civil o las video llamadas para los actos en los Tribunales de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes). También se dio la materialización de los actos judiciales, tales como la notificación con el uso de las TIC, usando WhatsApp o correo eléctrico, entre otras herramientas).

Nótese que los aspectos descritos generan interés en la investigación, pues las miradas epistémicas y ontológicas son de ineludible atención, pues develan la transición de una organización burocrática a una postmoderna, que implica erigir una organización más flexible que contrasta, en su concepción y estructura, con la rigidez de las organizaciones modernas, donde holísticamente se armonicen las actividades laborales (como trabajadores dependientes) de manera inteligente, en la que la racionalidad, la moral, la ética y la comunicación se constituyen en las bases de esa nueva organización.

Www.bdigital.ula.ve

Por otra parte, no se debe olvidar que las atribuciones de los jueces son otorgadas en la Ley (principio de legalidad), lo que implica que siempre la guía serán los valores verdad y justicia, fijándose en la dignidad humana de los justiciables. En consecuencia, el juez o la jueza que se encuentra en esa triangulación del conflicto humano en una organización estructuralmente moderna, que ya no obedece a la realidad social actual y que obstaculiza la resolución que le ha sido encomendada con valores supremos, denota la urgencia del cambio de paradigma para entrar en la plataforma de vanguardia.

Cabe destacar que la unificación y la manera transparente de dialogar sobre estos temas del Poder Judicial puede reportar hacia la institución una fortaleza como es

Reconocimiento

seguridad jurídica y confianza a los justiciables. Igualmente, se suma el hecho de que al involucrar a los administradores de justicia con una proyección ampliada, no solo desde la estructura legal del sistema judicial, sino con una cosmovisión que aborde la labor del juez, posiblemente puede originar ese cambio favorable en la motivación e identidad con la institución del juez y del personal, al percibir que son atendidos, lo cual redundaría en que su proyección dentro de la administración de justicia sea mejorada, impactando positivamente en los justiciables.

También debe que se cerraron las fronteras entre los países (vía aérea, marítima y terrestre), lo que implica repensar cuál es la afectación en las ideas preconcebidas sobre globalización, cosmovisión, teletrabajo, entre otros temas, aunque advirtiendo que esto es solo un enunciado porque no es el fondo de lo que se propone en la investigación.

Específicamente, en cuanto a la cuestión que ocupa aquí la atención, el teletrabajo, pareciera que está tomando mayor auge. Sin embargo, se muestra claramente que no todas las actividades productivas se pueden desarrollar mediante esa forma de trabajo, pues algunas requieren del trabajo manual de los trabajadores; ni todas las actividades que se desarrollan a través de las herramientas tecnológicas pueden considerarse teletrabajo (bajo dependencia), pero es obvio que se han buscado los medios tecnológicos como alternativa en ese proceso de adaptación de las organizaciones para seguir prestando sus servicios, no obstante las limitaciones del caso.

Lo anterior permite mostrar cómo la cuestión trabajo siempre tendrá la atención de la ciencia a pesar de la multitud de estudios existentes, debido a sus ciclos recursivos y por ser el foco central y transversal de todas las áreas de la vida del hombre. Todo ello le aporta a ese tema la particularidad de hacerlo atractivo y polémico, y cuyas múltiples categorías de análisis le otorga vigencia y dinamismo.

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

Por otro lado, en las dos últimas décadas el progreso y la evolución social han mostrado fluctuaciones en los índices de crecimiento y decrecimiento por diversos factores. Entre estos destacan los conflictos políticos y sociales, incidiendo en lo financiero y creando nuevos retos de observación, no solamente en la significación del trabajo por su transversalidad en todos los escenarios humanos y su producción, sino para responder a los fenómenos sociales que se han mostrado en este tiempo.

De esta manera, el desafío se fija en las acciones de razonar, representar, contrastar, concebir y expresar el sentido del concepto del trabajo en el aquí y en el ahora de la vida humana para aportar una nueva significación con la metáfora del proceso de evaporación que es una de las características de los líquidos. Esto es porque se visualiza que el concepto de trabajo tradicional, bajo dependencia, se encuentra estructurado de forma que se puede asociar al estado “solido”, tal como se estructuró la sociedad moderna. Luego, con el pasar del tiempo, se encuentran vinculaciones de trabajo “flexibles”, como el fluir de un líquido que se adapta gracias a sus elementos esenciales, y finalmente, en la actualidad, pareciese que el trabajo se “desvanece”, siendo precisamente esta cuestión lo que se busca aclarar durante el trayecto de la investigación. Además, se pretende analizar ese nuevo carácter del trabajo en el contexto del SJV en esa transición de lo moderno a lo postmoderno.

Www.bdigital.ula.ve

Adviértase que las novedades de la organización posmoderna se enfocan en los avances de las TIC, evolución que permite la diferenciación con la organización tradicional. Así, se busca que en una estructura tan rígida e inflexible como es la del Poder Judicial se pueda generar nuevos enfoques que conduzcan al cambio de paradigma, con lo que la justicia sea administrada en una organización que se abra a la virtualidad de manera insoslayable.

Por otra parte, las agrupaciones contemporáneas, ya sean desarrolladas o en vías de desarrollo, presentan conflictos lesivos para todos los ámbitos de la vida. En

Reconocimiento

este contexto no hay duda que el lugar con mayor incidencia y notoriedad de conflictos es en el campo de trabajo, dado que es donde se gestan la mayoría de esos problemas con grandes implicaciones e impactos dentro de la organización laboral y en la comunidad, creando transformaciones significativas.

En rigor, se ha resaltado que la cuestión trabajo incide en todas las áreas de la convivencia humana: político, cultural, religioso, económico, social, familiar, entre otras, lo que implica que tiene una influencia determinante en la comunidad donde participa cada hombre.

Marx catalogaba ese entorno social y diferencial de uno a otros como clases sociales, concepto que en la actualidad transcendió a categorías sociales con intereses de poder. En esos entornos se producen variados enfrentamientos que en su mayoría se destacan por la forma explosiva de abordarlos que en algunos casos muestran las banderas ideológicas que persiguen mejorar las condiciones o reacomodarse socialmente. Esto conlleva la reorganización de la sociedad y, con ello, a un replanteamiento de las temáticas, en la cuales se incluye el trabajo por su posición central en la vida de los sujetos.

Www.bdigital.ula.ve

Ahora bien, los temas sistema judicial y trabajo se encuentran estrechamente relacionados, por cuanto la atribución de administrar justicia es una actividad laboral bajo dependencia por parte del juez, y este, a su vez, forma parte de una organización, donde el tribunal es un órgano del sistema.

En ese marco, el trabajo es y sigue siendo uno de los ejes medulares de las organizaciones que motiva la reorganización, a causa de la producción de bienes y servicios requeridos en el seno de la misma. Su importancia es tal que se ha concebido como el principal propósito de la actividad del hombre, mediante el cual busca la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, tejiéndose un cúmulo de principios y protecciones por la naturaleza que lo rodea y el alcance que posee en la vida de las

Reconocimiento

personas. Esto no es ajeno al sentir del juez, pues, también, requiere de una mínima estabilidad en su mundo interno cuando se relaciona con la organización y su posición dentro de ella, con lo que está en constante cuestionamiento sobre cómo sería la mejor forma de cumplir sus deberes oficiales en estos tiempos disruptivos.

Entretanto, las tecnologías desarrolladas en las últimas décadas están generando nuevas formas de trabajo que parecen aceleradas a causa de la pandemia. Estas actividades a través de las tecnologías involucran las capacidades físicas, intelectuales e incluso espirituales de hombres y mujeres que persiguen estar activos y generar riqueza para satisfacer sus necesidades materiales en el contexto humano.

En definitiva, el trabajo se ha ido adaptando a ese adelanto de la humanidad y al mismo progreso de las TIC, de tal modo que se han ido creando nuevas maneras de organizar el trabajo para ir a la par con los desarrollos sociales y de producción económica. Empero, no se evidencia si realmente en las organizaciones se están reconociendo esas innovadoras formas de laborar, como puede estar aconteciendo dentro del SJV o, si se desconoce cuál es su propósito en todos los espacios donde está aconteciendo, además, si es aceptado el trabajo virtual del juez.

www.bdigital.ula.ve

Tampoco se observa si se ha trascendido la concepción tradicional del trabajo expuesta por Marx, hace casi 200 años, a una nueva visión posmoderna, la cual no contraste con la *praxis* social y aborde a la par todas las nociones que trató el referido autor. Asimismo, parece que la cuestión trabajo dentro del sistema judicial sigue en el siglo XIX, ya que en la actualidad existen pensamientos posmodernos y complejos que no se evidencian en ese marco.

En otro orden de ideas en torno a la importancia del estudio que se está planteando destaca la **revisión bibliohemerográfica,** cuyo propósito central es hacer una recopilación de lo más relevante de la historicidad del concepto de trabajo, determinando su evolución, uso, influencia y los distintos enfoques dados en varias

Reconocimiento

áreas del conocimiento, lo que seguro permitirá esquematizar el papel de dicho concepto junto con las implicaciones y las valoraciones realizadas en su transitar. También**,** recolectar las características más resaltantes de la organización moderna para identificar cuáles de ellas configuran el SJV y así encaminar la indagación al logro de la intencionalidad principal.

En cuanto a las **implicaciones prácticas del estudio**, se busca profundizar en la cuestión del sistema de justicia y del concepto de trabajo, para darle otro matiz, trascendiendo lo existente, de una organización moderna a la posmoderna. De esta manera, la inquietud es generar nuevos enfoques que permitan una verdadera transformación del sistema judicial, visto desde una dimensión multidimensional, donde la organización y los sujetos que la integren puedan experimentar la virtualidad en sus actividades judiciales. Además, que permita enfrentar, con claridad y compresión, qué es la cuestión del trabajo del juez con cercanía a la realidad social actual.

www.bdigital.ula.ve

Con el enfoque dado, se proyecta hacer **un aporte** en el producto final, como es generar una cosmovisión del SJV en el contexto de la postmodernidad, tomando en cuenta los objetivos propuestos.

Todo ello se enmarca en las enseñanzas del doctor Mora Díaz (2013), quien mostró a los jueces y las juezas laborales, y a todos los funcionarios de esos tribunales, la transcendencia de la transformación en el SJV. Así, en su libro “Derecho Procesal del Trabajo” escribió que:

> En la naturaleza se producen cambios permanentes y constantes que generan transformaciones en la materia a través de procesos naturales. En las relaciones entre los individuos, también se generan alteraciones similares a través de procesos evolutivos derivados de las contradicciones entre los integrantes de la sociedad.

Reconocimiento

Las transformaciones que se operan en el ámbito social no se producen de manera instantánea; sino que son el producto de un conjunto complejo de actos, que generan procesos de diferente naturaleza e importancia.

En ese orden de ideas, la historia demuestra cómo la evolución de la humanidad ha ocurrido a través de un proceso evolutivo de cambios estructurales en lo económico, político, cultural, científico, jurídico y en todas las actividades que pueda desarrollar el ser humano en sociedad.

Dentro de estos procesos de transformación y evolución de la sociedad, surge la necesidad de la creación del Estado y el Derecho como instituciones culturales y políticas, que garantizaran la convivencia pacífica en la sociedad y la supervivencia del grupo social. En tal sentido, el Estado se convierte en un Superestructura política por medio de la cual dicta el conjunto de normas jurídicas de carácter coercitivo para regular la conducta de toda la sociedad. (pp. 25-26)

Www.bdigital.ula.ve

Estas expresiones permiten denotar que el SJV ha estado en una constante transformación que requiere que sea investigado para poder avanzar y mejorar el sistema en pro del beneficio de la paz y del bien común.

Por otra parte, este estudio resalta en su **temática** porque permite un abordaje teórico de la estructura organizacional del sistema judicial, el cual puede llevar a planteamientos donde el paradigma organizacional sea cambiado. Nótese que los temas que se refieran al Poder Judicial siempre han sido muy controvertidos, debatidos ampliamente y por la propia dinámica social y su rol transcendente dentro del Estado se mantendrá en total vigencia e interés, más aun en tiempos en los que los fenómenos y los procesos referidos al desempeño de la función jurisdiccional están en un contexto de crisis del sistema judicial, mostrando características muy particulares que dependerá de las dimensiones observables y de interés.

Reconocimiento

Así que dentro del SJV se podrían observar algunas de las siguientes variables: 1. El problema de litigiosidad; 2. La lentitud que refiere a la demora del juez en impartir justicia dentro de los lapsos legales; 3. La sobrecarga o desproporción en el ingreso de los casos a resolver en un tiempo y el número de casos que el tribunal puede resolver en ese mismo tiempo; 4. La ineficiencia de la labor judicial que es consecuencia del exceso de trabajo; 5. Las soluciones que se pueden generar para subsanar la sobrecarga y el retardo y conseguir la eficiencia y 6. El estudio sobre las decisiones judiciales relacionadas con la función del juez, a efectos de estudiar si cumple con el fin de justicia para el caso en que se dictó y su relevancia para juicios futuros en hechos análogos.

De modo que es incuestionable la relevancia de la investigación porque puede facilitar el diagnóstico de las disfuncionalidades del SJV y sus anomalías en el ejercicio de las actividades jurisdiccionales, y así erigir de forma ontológica, epistemológica y metodológicamente el SJV evaporado en el contexto de la posmodernidad organizacional.

Www.bdigital.ula.ve

En suma, los motivos que anteceden son los que justifican la investigación, agregando que las temáticas “sistema judicial” y “trabajo” son de gran interés para la investigadora por sus funciones de juez en un Tribunal Superior del Trabajo.

En consecuencia, se persigue dar un aporte en las líneas de investigación del DCO, sumándose la pretensión de dejar un papel que pueda servir de revisión e inicio a nuevas investigaciones que profundicen sobre el tema y producir debates científicos donde los estudiantes, los sectores de trabajadores, las instituciones, las entidades de trabajo, las comunidades, entre otras organizaciones sociales, puedan plantearse un cambio de paradigma sobre la cuestión que se investiga. Asimismo, se espera construir una visión amplia y holística para la realización del ser que comanda lo humano, expandiendo alegría y amor por lo que es y por lo que hace, pues es un *ser nuevo* en

Reconocimiento

uno o más aspectos y en constante transformación para su realización en este plano de la existencia, y no un humano dominando a otro, en contraposición a su propia naturaleza.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento



ETAPA II

Www.bdigital.ula.ve

FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS

En la presente sección se muestra el estado del arte de los ejes temáticos, revelando los supuestos ontológicos, epistemológicos y metodológicos que subyacen a la investigación.

Reconocimiento

ETAPA II

FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS

En el presente apartado el lector hallará un doble propósito; el primero es revelar los trabajos científicos que a nivel doctoral han abordado las cuestiones estudiadas, permitiendo corroborar el nivel de profundidad o las tendencias investigativas dadas en los últimos tiempos. También, se desarrolla desde la perspectiva epistemológica los ejes centrales del producto que se está construyendo, al considerarse que es importante que se muestre el paradigma o conjunto de creencias básicas racionales y sustentadas (Guba y Lincoln, 1994) que se vinculan con la indagación.

El segundo propósito es presentar el marco teórico, facilitando la compresión de la transición de la modernidad (encauzada por la revolución industrial y la burocracia) a la postmodernidad organizacional. Asimismo, muestra las corrientes teóricas que durante la evolución del concepto del trabajo ha manejado la humanidad, para luego adentrarse en el SJV y considerar las inflexiones organizacionales. Esta tarea se aprecia como un desafío debido a los cambios que en el mundo del trabajo se experimentan de forma dinámica, requiriendo que se remonte al pasado para "disponer de una perspectiva histórica que permita mirar críticamente su evolución y realizar un análisis más profundo sobre su sentido" (Livacic, 2009, p. 177).

Www.bdigital.ula.ve

Es decir, se considera que el concepto trabajo es una cuestión compleja y posee una multiplicidad de raíces y dimensiones que atrae para su investigación, siendo objeto de estudio de varias disciplinas del saber debido a su esencial importancia en la vida y el quehacer humano.

Del mismo modo, es fundamental erigir un hilo teórico que permita entender las organizaciones en su recorrido histórico, pues las organizaciones son "las representaciones del momento histórico y de la cultura en la que nacen y que están

Reconocimiento

inmersas" (Livacic Rojas, 2009, p. 177). Ello permitirá comprender el actual SJV que, consecuentemente, responde al devenir impuesto por las vicisitudes vividas en el país.

1.5.2. Delimitación Temporal

Se busca abordar históricamente la transición del SJV de una organización moderna a una posmoderna, junto a las implicaciones y las valoraciones de la evolución social, advirtiendo que no es en forma lineal sino helicoidal, con base en teóricos influyentes. De esta manera, se proyecta cada fase, las cuales se irán exhibiendo en las oportunidades fijadas, siendo el producto final presentado dentro del tiempo que prevé el artículo 25 del Reglamento del DCO que comenzó a computarse desde el momento de la admisión en el programa doctoral (marzo de 2017) sin que se exceda de los cinco años que el reglamento mencionado establece.

2.1. Antecedentes de la Investigación

Www.bdigital.ula.ve

La revisión de los antecedentes de investigación que involucran trabajos que revisten importancia para esta investigación se inicia con la tesis doctoral de Elena María Hidalgo Jiménez (2016), intitulado "**Diseño del trabajo y su relación con la satisfacción laboral, estrés de rol y *burn out***", la cual fue elaborada para la Universidad Autónoma de Madrid, en España. Su propósito central se enfocó en "obtener evidencia empírica acerca de la relación entre las características de diseño del trabajo y los distintos componentes de la satisfacción laboral, del estrés de rol y del *burnout"* (2016, p. 113).

En cuanto a la metodología utilizó un enfoque cuantitativo con varias hipótesis y en cuanto al diseño la autora explica que debido al objeto de estudio, y al considerar que existía una gran dificultad para acceder y manipular las variables en el contexto real de las organizaciones formales, optó por utilizar un diseño de tipo *ex post facto* para contrastar empíricamente las hipótesis. A su vez, siguió una estrategia no experimental, pues pretendía "establecer la relación entre las variables involucradas, sin manipularlas,

Reconocimiento

pero controlando y valorando tal asociación por medio de técnicas estadísticas" (2016, p. 130). Por último, pretendiendo conocer la capacidad explicativa que tienen las variables independientes (las características de diseño del trabajo) sobre las variables dependientes (satisfacción laboral, estrés de rol y burnout), usando técnicas multivariantes, la autora procuró reconocer una configuración óptima de las primeras de forma que le permitiera comprender la vinculación con las segundas.

Es importante en la tesis que la autora se introduce en la investigación por un interés personal al considerar la transcendencia que el trabajo posee en la vida de las personas y con objeto de poder acumular conocimiento que le permita mejorar la incidencia del trabajo, concretamente del diseño del trabajo y sobre el bienestar de los trabajadores. En ese producto se muestra:

> [el] trabajo es un aspecto crucial en la vida de las personas debido fundamentalmente al tiempo que se dedica a esta actividad y por el hecho que es, precisamente este tiempo, el que determina como se distribuye el resto de las actividades de la vida. Este aspecto permite destacar la interiorización del tiempo de trabajo como eje estructurador de la vida cotidiana de las personas. (2016, p. 1)

www.bdigital.ula.ve

Asimismo, la autora indica que el trabajo es un eje estructurador que "va más allá de las cuestiones puramente temporales, se establece como organizador de la vida, del desarrollo personal, de las relaciones sociales, de los vínculos espaciales, etc." (2016, p. 1). Explica que la relación entre trabajo y trabajador retoma una especial importancia, por cuanto las organizaciones están atravesando por una etapa caracterizada por profundos cambios tecnológicos y sociales. Entre estos últimos Hidalgo Jiménez menciona la incorporación de la mujer al mundo laboral, la diversidad étnica, los trabajadores con mayor formación, el incremento de la edad en la fuerza de trabajo, entre otros.

Reconocimiento

Un aspecto a resaltar es que, enfocada en los objetivos, la autora de la tesis desarrolla un marco conceptual sobre la conceptualización de “trabajo” que proporciona la base para abordar la cuestión diseño de trabajo, considerando sus características y algunos componentes emocionales (satisfacción laboral, estrés de rol y *burnout*), desde una perspectiva ampliada, observando los “numerosos cambios en el mundo del trabajo y de las organizaciones formales en la actualidad, así como de la relevancia de los respectivos avances y desarrollos científicos en estos campos de estudio” (2016, p. 247).

Entre las principales conclusiones de interés para la presente investigación se encuentran que el significado de la “tarea” sólo mostró poder explicativo para *burnout*, en las dimensiones de despersonalización y falta de realización personal y que la identidad de tarea y la retroalimentación del trabajo juegan un rol fundamental en la explicación de los diferentes componentes de estrés de rol. En cuanto a la variedad de tareas, indica que es una característica del diseño del trabajo, el cual juega un papel fundamental para la explicación de los diferentes componentes de estrés de rol y *burnout.* Asimismo, en relación con el apoyo social, junto a otras características sociales del trabajo, asegura que ha venido a reivindicar el importante rol que cumplen los aspectos relacionales en la satisfacción laboral y en el *burnout*.

Www.bdigital.ula.ve

También Hidalgo Jiménez destaca que el estudio de las características sociales “es clave para el avance de la investigación en las cuestiones de satisfacción laboral, estrés y el *burnout”* (2016, p. 251), especialmente cuando es en relación con la “interdependencia (iniciada y recibida) y a la interacción externa a la organización, pues los resultados arrojan “vínculos negativos en relación con la satisfacción laboral, el estrés de rol y el *burnout* de una manera homogénea, mientras que en la literatura existente lo hace de forma mixta” (2016, p. 251).

Por otro lado, ilustra la autora de la tesis que:

Reconocimiento

> las condiciones de trabajo, dentro de las características físicas o contextuales, juega un rol fundamental en la explicación de los diferentes componentes de satisfacción laboral, estrés de rol y *burnout*. Su relevancia puede llegar a ser crítica a la hora de planificar cambios orientados al mejoramiento de los resultados individuales de bienestar. (2016, p. 251)

Con esos resultados se puede ir advirtiendo que si bien es cierto que los mismos no están centrados en el concepto de trabajo, no es menos cierto que, por un lado, es un antecedente que guarda estrecha relación con el desarrollo de la temática planteada en esta investigación, pues se hizo una revisión de la cuestión trabajo, al considerarse la transcendencia que el trabajo posee en la vida de las personas; y, por el otro, es una referencia que aporta resultados a ser analizados de manera holística e integradora desde la óptica del trabajador y de las condiciones de trabajo, pues la pretensión de estudiar el SJV, con cosmovisión postmoderna, conlleva el abordaje del concepto de trabajo. Allí se consideran todos los aspectos que se vinculan con la psicodinámica, dado que la parte laboral (externa) causa en la percepción interna (pensamiento, sentir y emoción) afectación en el sujeto, a su vez, las características evolutivas de las organizaciones e incluso la social y sus condiciones son clave para las indagaciones que se vinculan con el tema trabajo.

Www.bdigital.ula.ve

Es de aludir que la cuestión que se plantea investigar muestra una perspectiva compleja, no solo porque aborda una organización compleja como es el sistema judicial, sino al considerar que el trabajo es una parte del “todo” social, donde el trabajador es un individuo que pertenece a un sistema familiar, cuyo grupo de familia se encuentra dentro de una comunidad, la cual forma parte de la población del Estado, interactuando con la Madre Naturaleza-Gaia, y este todo, a su vez, es parte del Ser el Humano-Trabajador.

Reconocimiento

Finalmente, cabe mencionar que se coincide con Hidalgo Jiménez (2016) cuando afirma que el trabajo es un eje estructurador que va más allá de las cuestiones puramente temporales, debido a que contribuye con la organización de la vida, el desarrollo personal, las relaciones sociales y los vínculos espaciales. Asimismo, el trabajo incide en las organizaciones que están atravesando por una etapa caracterizada de profundos cambios a nivel tecnológico, cultural, formas de producción y organización del trabajo, entre otros aspectos. Esto implica que la visión del trabajo sería un enfoque que posee transcendencia al involucrar la vida de las personas en el todo organizacional y, por ende, su atractivo de estudio.

La segunda tesis es del autor Mariano Gentilin (2016), tesis que fue presentada en cumplimiento con los requisitos para obtener el grado de Doctor en Estudios Organizacionales, en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, México, cuyo título es "**Cultura organizacional en las organizaciones virtuales. El caso de Educatemia"**. El objetivo general que se planteó el autor es comprender la cultura organizacional de las organizaciones virtuales a partir del estudio de Educatemia, con el fin de explicar el comportamiento y la vida de esta organización asentado en sus aspectos culturales, mediante un estudio de caso y una metodología basada en la netnografía.

www.bdigital.ula.ve

El autor indica que para una mejor comprensión del fenómeno organizacional objeto de estudio hace un breve recorrido por las diversas formas organizacionales, iniciando con las organizaciones modernas y culminando con las organizaciones virtuales, tal como se muestra en la Figura 1.

Entre los aspectos mostrados por Gentilin está una clasificación de organizaciones virtuales en: organización con grados de virtualidad (OGV), organizaciones virtuales interorganizacionales (OVI) y organizaciones virtuales absolutas (OVA). Explica que a pesar de las diferencias que pudieran existir entre estos

Reconocimiento

tipos de organizaciones virtuales existen algunas características que les son comunes, tales como “el rompimiento de las fronteras y las estructuras físicas, la existencia de alguna capacidad específica, la dispersión geográfica de los integrantes, y el uso de las TIC como requisito fundamental para la interacción” (2016, p. 348). Igualmente, identifica que las variaciones están “en el estilo de liderazgo, comunicación, toma de decisiones, tipos de tecnologías, intensidad de relacionamientos y uso de tecnologías, formas de control, de producción, etc.” (2016, p. 348), lo cual va a depender del tipo particular de organización virtual.

En el mismo tenor, Gentilin (2016) subraya que en las organizaciones virtuales se deben atender aspectos que no son tan importantes en las organizaciones presenciales. Así, nombra los procesos de supervisión, control, comunicación, coordinación, manejo de la información y los documentos, liderazgo, planeación, organización, solución de problemas, entre otras. En consecuencia, asegura que todo ello debe considerarse aparte del desarrollo tecnológico que debe tener la organización, especialmente en lo referente a sistemas de comunicación y repositorios de información.

Www.bdigital.ula.ve

Con respecto a los resultados obtenidos en su estudio de caso, Gentilin señala que entre los beneficios del trabajo virtual están el ahorro de tiempo de preparación y de traslados, mayor tiempo para estar con la familia, mayor gestión de los tiempos, flexibilidad para trabajar desde diferentes lugares y mayores beneficios económicos por el ahorro de los puestos de trabajo. Por otro lado, identifica entre los beneficios de las organizaciones presenciales: mayor y mejor contacto con las personas, mayor capacidad de reacción en el trabajo en equipo y generación de mayores afinidades y amistades.

Reconocimiento

Figura 1

De la organización moderna a la organización virtual



Www.bdigital.ula.ve

Nota. De *Cultura organizacional en las organizaciones virtuales. El caso de Educatemia* (p. 144), por M. Gentilin, 2016, Tesis doctoral de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Asimismo, el autor ubica diferencias a nivel organizacional relacionados con los procesos, la comunicación, la productividad y el control, los cuales se muestran en la Tabla 1. Además, identifica que el trabajo virtual también demanda otras responsabilidades que no requiere el trabajo presencial.

Reconocimiento

Tabla 1

Diferencias entre las organizaciones presenciales y las organizaciones virtuales

	Organizaciones presenciales	Organizaciones virtuales
Procesos	Son espontáneos y con grados de formalización bajos.	Son importantes por cuanto la dispersión geográfica obliga a rutinas de interacción y control. En consecuencia, se realizan procesos virtuales que no son necesarios en las organizaciones presenciales. Entre estos: generar coordinación entre las partes, responder consultas, reaccionar y destrabar actividades conjuntas o la inducción de un nuevo integrante, quien requiere claridad en torno a las maneras de la empresa y de lo que se espera de él.
Comunicación	Resulta más sencillo hacer uso de los sentidos que favorecen la comunicación.	Hay que hacer mayores esfuerzos para obtener las herramientas que permitan que la comunicación sea efectiva, fundamentalmente cuando se trabaja en grupo. La buena comunicación depende de la capacidad de trasmitir mensajes emocionales, aun cuando la comunicación sea mediada por computadores. En suma, la comunicación debe mejorar en cuanto a intensidad (repetición) y claridad (mensaje claro y neutral).
Productividad	Hay eventos que generan improductividad, tales como traslados y distracción por las personas que acuden al espacio de oficina.	Existe alta productividad porque se mide por resultados con lo que se demuestra el trabajo realizado.
Control	Puede controlarse el cumplimiento de los horarios y chequear que el empleando se encuentre trabajando.	Resulta difícil controlar el cumplimiento de un horario que permita determinar el trabajo efectivo.

Nota. Adaptado de Gentilin (2016, pp. 349-351).

Entre los requerimientos del trabajo virtual están:

Primero, se requiere de gran disciplina, lo que implica tener una rutina de trabajo estricta en la cual se establezca un horario, tanto para empezar como para finalizar. Esto incluye levantarse a una hora determinada, tratar de no interrumpir la jornada establecida y terminar en la hora planeada, para así evitar ser

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

improductivo o trabajar todo el día. Segundo, se debe realizar una planeación de las actividades diaria y semanalmente. Para ello, es necesario establecer una agenda de trabajo con unas actividades bien claras a llevar a cabo en el día. Esto es muy importante para poder tener un objetivo claro y un control del avance que se realice. Finalmente, se debe tener muy buena organización tanto espacial como mental. Es importante separar el espacio de trabajo del resto de las actividades sociales y familiares, y también, es muy importante prepararse mentalmente para trabajar como si se fuese a ir a una oficina, pues el espacio de la casa dedicado para trabajar, es en definitiva la oficina.

Por último, el trabajo realizado de manera virtual también tiene algunos efectos no deseados, entre los cuales se pueden destacar cinco: la confusión de los espacios, la frialdad de las relaciones personales, la confrontación de los modelos mentales, la informalidad de la relación laboral, y el aislamiento. En cuanto a la confusión de los espacios, se refiere a la dificultad que genera trabajar desde el mismo espacio donde se vive. En un trabajo presencial, cualquier persona tiene la posibilidad de cambiar de ambiente, y de separarse física y mentalmente de su trabajo. Al trabajar de manera virtual, por medio de un computador desde la casa, puede propiciar un agotamiento o aburrimiento por no poder separar de manera clara el tiempo y los medios utilizados para el ocio y el trabajo.

La frialdad de las relaciones laborales, indica que por más avances que tenga la tecnología, siempre lo que se conoce es un avatar. Nunca se llega a conocer bien a una persona, se conoce la voz y la cara, pero no es lo mismo que conocerlo presencialmente. El relacionamiento cuesta un poco más y las relaciones informales, que presencialmente se dan de manera más natural, son más forzadas. Esto hace que generar confianza sea mucho más difícil.

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

Por su parte, la confrontación de los modelos mentales tiene que ver con la imposibilidad de que las personas entiendan que si se está en la casa con un computador, se está trabajando. Si bien pareciera ser un problema de fácil resolución, la mayoría de los integrantes han indicado que este ha sido un factor muy desfavorable por las interrupciones que los aquejan. Cuando se trabaja desde la casa, es muy difícil que los familiares entiendan que no pueden interrumpir en el horario de trabajo establecido, y que por más que estén allí, no están disponibles para las cuestiones de la casa, así sea abrir la puerta, arreglar la mesa o atender a los niños.

La informalidad de las relaciones laborales, por otro lado, tiene que ver con los aportes patronales y el estar formalmente registrado en el país. Producto de la virtualidad, puede suceder que la organización para la cual se esté trabajando no esté radicada legalmente en el país de residencia, por lo tanto, la empresa no puede hacer sus aportes patronales de seguridad social, pensión, y demás formalidades. Esto tiene como perjuicio que el empleado no realiza aportes, y además, no registra como un trabajador económicamente activo en el país donde reside, lo que puede ocasionar inconvenientes de índole legal y financiera, y dificultar ciertos trámites como el solicitar una tarjeta de crédito, o un crédito en general.

Finalmente, el mantener una relación de trabajo virtual, puede provocar aislamiento. Es común, por la misma rutina del trabajo a distancia y por las interacciones virtuales, que se pasen días sin que haya interacción física con otras personas. Esto, en el transcurso de los días, va generando un sedentarismo y aislación, que podría repercutir en el rendimiento en el trabajo, así como en la vida social de la persona. (Gentilin, 2016, pp. 351-353)

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Como se lee, este trabajo de investigación es una base importante para esta investigación pues describe ampliamente las características y las diferencias de una organización virtual y una presencial.

Continuando con la presentación de los antecedentes de investigación, se considera una tercera tesis elaborada por Roberto Da. Vilchis García (2016), titulada **"Entropía, organización bio-social, poder y estrategias cerebro-cibernéticas. Un estudio transdisciplinario. Caso: la Comisión Nacional para el Conocimiento y Uso de la Biodiversidad (CONABIO)",** presentado a la Universidad Autónoma Metropolitana. Unidades Iztapalapa y Azcapotzalco, México para obtener el grado de Doctor en Ciencias Organizacionales. El autor, uniendo al concepto de organización, por un lado, desde el tetradimensional tiempo y espacio, y, por el otro, la "*Conaissance*" configurada por el conocimiento epistemológico (el estudio del objeto) y el ontológico (el objeto de estudio) aborda la indagación que se propuso a través del enfoque cualitativo, con la herramienta del estudio de caso y desde la transdisciplinariedad.

Www.bdigital.ula.ve

Expresa que la transdisciplinariedad es el "Puente Transductor" (transducción[8] tomado de las ciencias duras), para intenta abordar, viajar y aterrizar holísticamente en el "todo entero", en las escalas plenas de complejidad, intersticialidad y transversalidad, conformadas por la significación en las disciplinas, interdisciplinas, multidisciplinas y transdisciplinas.

Destaca que esa lógica-metodología tiene que funcionar como una transducción, vale decir, un "puente" entre la deducción y la inducción entre la reflexión sobre la realidad y la realidad misma, como un proceso estructurado para vincular el objeto de estudio y el estudio del objeto.

[8]Vilchis García cita a G. Simondon (en *Du mode d´existence des objets techniques*) para aclarar que "el transductor no forma parte del dominio de la energía potencial ni del dominio de la energía cinética: es verdaderamente el mediador entre estos dos dominios…es en el curso de este pasaje de lo potencial a lo cinético que interviene la información" (2016, p. 29).

Reconocimiento

Además, Vilchis García realiza una amplia y profunda revisión documental-bibliográfica con el objetivo de contribuir en la ampliación, la profundización y el enriquecimiento académico-científico y el tecnológico-profesional relacionado a los Estudios de la Organización y de sus aplicaciones casuísticas en la realidad organizacional compleja.

En cuanto al método aplica el estudio de caso como una herramienta para diagnosticar la realidad de la organización bajo estudio (CONABIO) y hacer una propuesta de remediación de la organización. Emplea el razonamiento-lógico, en su vertiente formal, dialéctica y disipativa-borrosa, para la búsqueda de la denominada verdad científica y así construir los instrumentos y las herramientas vinculadoras entre las doctrinas y las teorías tomadas. Por otro lado, también considera las hipótesis de observación, exploración, descripción, análisis-síntesis, explicación, la muy difícil predicción o construcción-reconstrucción prospectiva y, eventualmente, prescriptiva, sobre el referente empírico.

Www.bdigital.ula.ve

Como parte de sus resultados aporta una matriz a la que tentativamente denomina “Primera Aproximación Metodológica Transdisciplinar al Análisis Epistemológico y Ontológico del Fenómeno Organizacional en el Antropoide Humano”, donde incluye, a título ilustrativo, varios nombres de corrientes de estudio y autores.

Cabe destacar que uno de los hallazgos de mayor relevancia realizados por el autor que se está presentando se relacionan con “Líneas Maestras de la Tectología de Bogdánov”[9], expresando que la tectología es planteada por Bogdánov como una teoría evolucionista del conocimiento, siendo así una versión de ciencia unificada, inspirada en Herbert Spencer y Ernest Mach, la cual es coherente con la relatividad einsteniana y

[9] Propuesta de Recuperación de la Obra del malhadado, muy probablemente plagiada, desconocida y olvidada de Alexander Bogdánov, y su Tectología-Ciencia Universal de la Organización, quien luchó hasta el último día de su Vida en la Búsqueda-investigación Transdisciplinaria de una Ciencia Holística de lo Organizacional (Vilchis García, 2016, p. 302).

Reconocimiento

con las aportaciones de Poincaré e, igualmente, con las propias contribuciones de la física cuántica.

Subraya que la tectología es una anticipación de las teorías de la complejidad que luego fueron sustentadas por René Thom, Ilia Prigogine y Edgar Morín y, posteriormente, las ideas sobre retroalimentación, desarrollo sistémico y auto-organización la vinculan con las aportaciones de Humberto Maturana y Francisco Varela.

Otro punto importante que Vilchis García acentúa es que sobre la base de la aplicación del enfoque tectológico:

> todas las disciplinas e interdisciplinas, sean físico-químicas, biológicas o antropo-sociales, pueden partir de la concepción de sistemas de relacionamientos donde existen principios de organización transversales a todos ellos. Bogdánov concluye que existen relaciones estructurales y "leyes" que son similares y comunes, aun tratándose de los fenómenos más heterogéneos.. (2016, p. 305)

Www.bdigital.ula.ve

Avanzando con los antecedentes de investigación, se suma otro trabajo de ineludible mención desarrollado por Frank Eduardo Rivas Torres (2017), cuyo título es **"La seguridad social en Venezuela como servicio público: elemento clave para generar el concepto de Calidad de vida complejo"**. El producto fue presentado a la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA), teniendo como objetivo central generar un concepto de calidad de vida complejo a partir de la seguridad social venezolana como elemento clave. Con tal fin, el autor, entre otros objetivos, se plantea analizar los aportes del pensamiento complejo moriniano y sus bases fundamentales, determinar el concepto de calidad de vida y su relación con la seguridad social y adentrarse a construir el "concepto de calidad de vida complejo" a partir de los postulados básicos de la complejidad.

Reconocimiento

En relación con el aspecto metodológico, Rivas Torres presenta una investigación documental de corte descriptivo, cuya modalidad está estructurada por medio de un eje teórico-interpretativo de la realidad de la cuestión estudiada. En la metodología documental bibliográfica utilizó diversas variables como fueron los aspectos sociales, económicos, jurídicos, políticos, culturales, medio ambiente y globalización. También, considera la idea de la modernidad por haber marcado los estudios epistemológicos de las ciencias sociales. Del mismo modo, realiza una breve revisión teórica-metodológica del enfoque cualitativo para la construcción del conocimiento.

En cuanto al enfoque metodológico y onto-epistémico, emplea lo interpretativo enmarcado en la hermenéutica. Por un lado, con el proceso deductivo, contrasta las discusiones entre diversas corrientes de pensamiento que permitió la revisión teórica, con lo que logra la construcción del concepto de calidad de vida compleja, tomando en cuenta la gerencia pública y teniendo la seguridad social venezolana como factor clave. Por el otro, con el ejercicio hermenéutico para lograr el objetivo general de la investigación, plantea la triangulación y hace una integración para verificar las convergencias y las divergencias de las opiniones o juicios, información, teorías o ambas, entre otras. Así, siguiendo el método planteado, llega a la construcción teórica. Con ello se derivaron las premisas y razones que argumentan el constructo de calidad de vida compleja en el contexto de la complejidad.

www.bdigital.ula.ve

Cabe destacar que la relevancia que posee el antecedente relacionado para la investigación propuesta está en el enfoque dado al estudio del concepto de calidad de vida, pues aborda el enfoque cualitativo y la perspectiva de la complejidad moriniano, lo que conduce a concluir que ese concepto posee una vertiente más cualitativa, subjetiva, emocional o cultural. Adicionalmente, el estudio es relevante porque surge como contestación a los criterios economicistas y cuantitativos del que se encuentra

Reconocimiento

impregnado el denominado Estado del Bienestar, y donde el concepto de calidad de vida tradicional se contrapone a la complejidad.

También debe resaltarse que en las reflexiones finales el autor muestra el "concepto de calidad de vida" con una diversidad de circunstancias: la satisfacción de las viejas necesidades, el ámbito de relaciones sociales del individuo, sus posibilidades de acceso a los bienes culturales, su entorno ecológico-ambiental, los riesgos a que se encuentra sometida su salud física y psíquica, entre otros; refiriéndose a un término que es sinónimo de la calidad de las condiciones en que se van desarrollando las diversas actividades del individuo (objetivas y subjetivas, cuantitativas y cualitativas). Dicha idea se puede vincular al concepto de trabajo por la diversidad y la sincronicidad de las circunstancias que los identifican.

De igual forma, Rivas Torres (2017) establece que la calidad de vida es un concepto que se encuentra sujeto a percepciones personales y a valores culturales, pero que hace referencia, del mismo modo, a unas condiciones objetivas que son comparables y sumadas al concepto de trabajo.

Www.bdigital.ula.ve

En otro orden de ideas, el autor explica que al revisarse en conjunto el concepto con la naturaleza jurídica de seguridad social (derecho público) se debe considerar la multiplicidad de factores de orden jurídico, económico, político, social y cultural que se encuentran involucrados; donde en esa multiplicidad de normas se halla el derecho del trabajo, por cumplir un papel fundamental, al hacerse evidente lo social por la protección del ser humano cuando el trabajador presta sus servicios ya sea de manera subordinada o por cuenta ajena.

Por último, Rivas Torres (2017) concluye que la calidad de vida compleja es un conocimiento inacabado y que puede generarse una categoría omnicomprensiva desde los principios básicos del pensamiento complejo. Sin embargo, advierte que existe la

Reconocimiento

posibilidad de seguir generando ejercicios hermenéuticos que den cuenta de nuevas realidades y nuevas categorías de análisis.

Finalmente, concluyendo con la revisión de antecedentes de investigación se muestra la investigación de José Carlos Hernando Ubaté Ortega (2019), titulada "**Justicia de conformidad entre partes y aceptaciones unilaterales en el sistema penal con tendencia acusatoria en Colombia. Tensiones entre el eficientismo y la justicia premial en el sistema penal con tendencia acusatoria"** que fue presentado ante el Instituto de Posgrado, en el Doctorado en Derecho de la Facultad de Derecho en la Universidad Libre de Colombia.

El interés sobre esta investigación radica en el análisis que desarrolla el investigador sobre la eficiencia y la eficacia analizando instituciones propias del eficientismo, tal como el sistema judicial. Nótese que a pesar que se refiere solamente al área penal, no es menos cierto que el efecto o el comportamiento del eficientismo se extiende a todas las ramas, adaptándose a las particularidades de cada una de las áreas del derecho y al funcionamiento institucional.

Www.bdigital.ula.ve

Ubaté Ortega (2019) cita a Juan Ramón Fallada-García-Valle, quien concibe el eficientismo desde lo político y lo estatal. Por ende, se debe interpretar como:

> elemento de optimización de los recursos que dispone una organización política para la maximización de sus funciones, y por ello lo define como la "ideología que pregona la superioridad jerárquica del principio de eficiencia […] la eficiencia proviene de la ciencia de la administración y de lo económico, dividiéndola en dos, una productiva, la cual da cuenta de la distribución de recursos que se deben distribuir de tal manera que se maximice la relación de costos y beneficios en la producción de nuevos recursos, que en últimas no es otra cosa que eficiencia económica; la otra es la productividad, que se refiere al rendimiento de

Reconocimiento

recursos asignados en cada actividad", llámese recursos físicos, económicos, financieros, humanos y desde luego jurídicos.

Así las cosas, la eficiencia "se podría definir como aquella ideología que pregona la superioridad jerárquica del principio de eficiencia, tal y como aquí ha sido caracterizado, en la acción de una organización política, esto es, cuando el poder político se reivindica porque tiene como principio ideal y jerárquicamente superior de su actividad el uso óptimo de los recursos con el fin de aumentar el volumen de recursos disponibles". (2019, pp. 7-8)

Por otra parte, Ubaté Ortega (2019), citando a Molina López, muestra que la eficiencia y la eficacia son un tema y contenido propio de las ciencias económicas y administrativas, por lo que el derecho las ha adoptado y se ha apoyado en ellas, cuando promove "un estilo de vida y una forma de organización social esencialmente consumistas, masificadas, dependientes de las ofertas de las grandes corporaciones y orientadas por la celeridad y el eficientismo hasta en las conductas más simples de la cotidianidad" (p. 8).

Www.bdigital.ula.ve

En tal sentido, el autor del estudio que se está relacionando determina que desde el concepto de productividad judicial los argumentos de eficiencia y eficacia:

pretenden lograr el control mediante la estandarización de niveles de trabajo que mejoren la cantidad y la calidad de las sentencias, es así como se fundamenta el concepto de eficiencia en la administración de justicia penal y, de esa manera, se busca legitimación, en tanto se pretende garantizar el bien de la mayoría (que Ferrajoli habla de los no desviados) en principio de una minoría (los desviados). (2019, p. 9)

Además, expone que es necesario que se opere la deconstrucción y que apoye la transición del paradigma moderno al paradigma posmoderno, que debe considerarse en el derecho penal, dado que "tiene que ver con un nuevo humanismo, con la justicia,

Reconocimiento

las necesidades sociales, el desarrollo social y la dignidad humana, elementos que forman parte del derecho penal, y particularmente de la justicia de conformidad entre partes y aceptaciones unilaterales" (2019, p. 272).

Otra idea valiosa es que determina debe prevalecer la justicia de conformidad entre partes y las aceptaciones unilaterales como verdadera cultura de una nueva forma de administrar justicia en lo penal, señalando que es esta refiere a una cultura diferente que se requiere para lograr que exista eficiencia y eficacia en la justicia.

En cuanto al fundamento teórico Ubaté Ortega se apoya en la "Teoría de la Evolución Funcionalista del Derecho Penal Posmoderno". Esta teoría sostiene que la cultura humana es un instrumento de evolución social, entendiendo por cultura "el desarrollo o transformación de las ideas o de las teorías" (2019, p. 287). Menciona que la teoría "está ligada al proceso de culturalización de la nueva forma de administrar justicia en el campo penal" (2019, p. 287).

Www.bdigital.ula.ve

Como tema central, el autor esgrime que:

> la justicia de conformidad entre partes y aceptaciones unilaterales, la cual se presenta con el fin de demostrar que los nuevos quehaceres y cambios sociales requieren de conceptos y teorías que deconstruyan prácticas y normativas jurídicas, tal cual como sucedió en el Siglo de las Luces. (2019, p. 287)

En tal sentido concluye que ese planteamiento involucra la propia necesidad de que se presente una reorganización en el sistema judicial porque no solamente son los cambios en las leyes sino también en el pensamiento.

Aparte, el autor desarrolla cómo fue evolucionando las nuevas formas de organización social y jurídica, mencionando que en el siglo de la Luces se establecieron nuevas leyes, nuevos conceptos frente al derecho, así como nuevos cometidos procesales penales, lo que facilitó otras formas de organización social y jurídica. Agrega

Reconocimiento

que actualmente reaparece ese fenómeno con la revolución digital, que ha influenciado y continuará influenciando a las modernas culturas.

En síntesis, Ubaté Ortega plantea que el "fenómeno cultural está íntimamente ligado a la deconstrucción, la cual conduce a apreciaciones y conocimientos diferentes, pero avanzados" (2019, p. 288). Concluye que el "cerebro es un instrumento de asimilación y una fábrica de cultura y de intercambio, una de las formas del funcionalismo moderno" (2019, p. 289).

2.2. Antecedentes Históricos

Iniciando con los antecedentes históricos, se presenta el producto de Carlos A. Jiménez Bandala (2014), titulado **"Las Organizaciones fractales. Estudios transmodernos sobre la organización social, el caso de México, Cuba y Colombia",** el cual fue realizado en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, México.

Www.bdigital.ula.ve

En esta tesis el autor aborda las ideas de Karl Marx planteadas en su obra "El Capital" y se enfoca en los Estudios Organizacionales. Propone "reconstruir un análisis comprensivo del ser humano dentro de la organización social emergente/alternativa vista como un medio para alcanzar cierto grado de bienestar y desarrollo de la esencia humana" (2014, p. XI). Con tal análisis "pretende avanzar de la ciencia moderna al pensamiento complejo-holista o transmoderno, a partir de la configuración del concepto organizaciones fractales desde el estudio de caso de 3 cooperativas, en México, Cuba y Colombia" (2014, pp. XI-XII).

También, plantea la cuestión de los "procesos de excitación de los espíritus vitales" de Marx, presentes en la cooperación del trabajo, sus componentes, sus causas, sus efectos y sus contradicciones particulares (organización-estructura, forma emergente-hegemónica, relaciones sociales internas-externas, condiciones subjetivas alternas y dominantes, capitalismo-socialismo, modernidad-sustentabilidad), desde un

Reconocimiento

análisis holista que, a su vez, le permite, considerar mediante la metáfora del fractal los aspectos económicos, políticos e ideológico-culturales de la organización.

Entre los aportes más significativos y de interés para esta tesis doctoral se encuentra una perspectiva de la descolonización epistemológica, ontológica y metodológica de carácter transmoderno en el estudio de las organizaciones. El autor aplica el enfoque cualitativo con el estudio de casos y retorna a la metáfora cultural para analizar la vida simbólica en las organizaciones. Ello con el objeto de explicar la "metáfora de la organización como *fractal"*, reconociendo como "un todo" que puede servir para avanzar en la comprensión de las organizaciones desde su forma compleja-holística, así como sus constructos sociales y del ser humano, al permitir la articulación entre niveles y dimensiones que, paralelamente, permitan la comprensión holista. Aclara que esa comprensión de las organizaciones no está en el conocimiento de las leyes universales de la naturaleza sino en el de las leyes generales de la sociedad, las cuales se presentan como tendencias del desarrollo histórico material, considerando la incertidumbre del movimiento, la toma de conciencia del observador, la fragilidad de los instrumentos que no son sino la complejidad de la realidad.

Www.bdigital.ula.ve

Otro antecedente significativo es el de Carlos Alberto Rodríguez Garza (2013), titulada "**El Teletrabajo en la construcción de los significados duales de la presencia-ausencia en nuevas formas de organización posmodernas: caso de estudio clúster CITI (Centro Integrador de Tecnologías de Información)"**, desarrollada para la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, México.

El objetivo del autor es conocer la percepción de los diferentes autores sobre algunas situaciones (ventajas y desventajas) que genera el teletrabajo, centrándose en la variable de "control"; dimensionado la autoridad, el poder y la identidad, buscando significados por medio de una visión simbólica y con una aproximación a la realidad de

Reconocimiento

los trabajadores que integran una organización posmoderna con uso intensivo de tecnologías, tal como se evidencia en el teletrabajo.

En cuanto al método aplicado por Rodríguez Garza fue el estudio de caso como herramienta metodológica cualitativa e inductiva, con el fin de buscar nuevas formas para enfocar y entender la realidad organizacional. Su aportación teórica es de tipo explicativo sobre los vínculos entre las dimensiones de la variable control y los diferentes actores de una relación laboral tradicional (presentes) y a distancia (ausentes), en un tipo de organización posmoderna. También, usa algunas técnicas de la metodología cualitativa como son las entrevistas personales no estructuradas, la observación participante, los grupos de discusión y la revisión de los comunicados oficiales (correos electrónicos, memorandos).

Entre los aportes dados surge como relevante el significado que los trabajadores presentes y ausentes le dan a la variable de “control”. Ambos grupos coinciden en que es generado por la dinámica organizacional en la que la empresa se desarrolla y que la autoridad establece como grados de libertad. Aquí se fijan los propios objetivos y se mantienen controlados a través de la verificación del avance de esos objetivos, por medio de instrumentos de retroalimentación con informes diarios de los adelantos. Esto le permitió concluir al autor de la tesis que dicha característica no es exclusiva del teletrabajo, sino es una forma de organización postmoderna.

Con respecto a la forma de dominación y de establecimiento de límites, los resultados arrojaron que es por consenso, inclusive ese poder se “turna”. Asimismo, concluye que en el teletrabajo existe un tipo de dominación que no sucede en el trabajo tradicional que es una sobreexposición del tele-trabajador a estar “en línea” o comunicado para su localización en cualquier momento, situación ajena a los trabajos tradicionales, por cuanto el trabajador solo cumple su horario normal y puede mantenerse incomunicado hasta la siguiente jornada. Expresa que esa dominación

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

tácita y simbólica que sufre el trabajador a distancia es un reflejo de la flexibilidad laboral y de la mentalidad cultural que proviene de la fase escolar de años, donde se mantienen los “supervisores” en clases.

En relación con el compromiso, Rodríguez Garza asegura que los trabajadores tradicionales y los teletrabajadores manejan el mismo significado, pues se compromete el conocimiento, los sentimientos, los valores y los discursos. Y en lo que respecta al proceso de producción de un trabajador a distancia, encuentra en los casos estudiados que el control lo mantiene la familia del trabajador al estar en su casa. En estos casos, la familia mantiene el control en el tiempo y el espacio de trabajo, aunque no en el producto final. El fundamento es que la familia no ve al teletrabajador como tal, sino como un integrante más de la familia en el rol que le toque estar (madre, padre o hijo); por ende, le demandan más tiempo de actividad productiva del teletrabajador que tiene que “negociar” con su núcleo familiar por tiempo, espacio y ambiente.

Www.bdigital.ula.ve

Como se confirma, el principal tópico de la investigación es el aspecto de control en la producción en la nueva forma de organización, analizando las características de grado de libertad (autonomía), dominación ejercida (poder) y cohesión interna (identidad), desde la perspectiva de los actores en la organización; los que permanecen en el trabajo (presentes) y los que trabajan a distancia (ausentes), confrontado como el grado de interacción en que cada uno de ellos construyen sus significados. También, aborda las proposiciones del trabajo no tradicional para la explicación de la producción inmaterial y la producción simbólica para enmarcar y a la vez desmarcar al teletrabajo, para, luego, acercarse al control del trabajador sobre la producción.

Los resultados obtenidos son de interés para el estudio de la transformación del concepto de trabajo en el marco de las nuevas formas de organización, lo cual es uno de los objetivos específicos de trabajo investigativo aquí presentado. Del mismo modo, si se toma en consideración que existen características y elementos que le dan

Reconocimiento

significado y delimitan el trabajo bajo dependencia de aquél que es por cuenta propia; se pueden contrastar entre las formas tradicionales de prestación de servicios con una nueva forma de organización considerada posmoderna, como es el teletrabajo.

2.3. La Modernidad a través de la Revolución Industrial y la Burocracia

En el contexto histórico los cambios acaecidos son notorios, los cuales han sido constantes y paulatinos, aunque no sean de fácil percepción. Livacic Rojas muestra que:

> son particularmente generalizados, profundos, acelerados e interdependientes en los tiempos modernos, es decir, desde el siglo XVIII; durante el cual se configuran y toman fuerza las monarquías absolutas y colonialistas (en un contexto político) y la revolución industrial (en un contexto económico). (2009, p. 178)

En tal sentido, para ver las transformaciones en el mundo del trabajo, el autor mencionado señala que se necesita remontarse al pasado, para no perder de vista su evolución y realizar un análisis profundo sobre el sentido de tales cambios, lo que permite "considerar el contexto en el cual surgen y entender que las organizaciones son, en gran medida, representaciones del momento histórico y de la cultura en la que nacen y que están inmersas" (Livacic Rojas, 2009, p. 177).

Www.bdigital.ula.ve

Asimismo, Livacic Rojas apunta que la evolución de las organizaciones hasta la actualidad enseña que los cambios no han sido en vano, los cuales requieren que sean valorados desde sus aspectos positivos. Por otra parte, recomienda que cuando se realicen acercamientos a esas transformaciones deben tenerse en cuenta a autores clásicos que aún se mantengan vigentes. Del mismo modo, invita a que se recuerde "que las Organizaciones son el reflejo de nuestra vida como sociedad" (2009, p. 190).

En sintesis, el autor destaca que "la representación de los individuos, se materializa en la eficiencia y la funcionalidad de las instituciones que los agrupan y pone

Reconocimiento

en contacto con otros seres iguales" (2009, p. 190). Por consiguiente, infiere que "desconocer la evolución y modificación de las organizaciones en su historia, sería como olvidar la evolución del hombre en la misma medida" (2009, p. 190).

Ahora bien, entre los cambios de mayor envergadura en la historia de la humanidad está el advenimiento de la modernidad, la cual, aunque existe cierto consenso en cuanto a que se encuentra actualmente en crisis, sigue marcando el transitar de la sociedad.

Con relación al término "modernidad", Lyon (1997) muestra que aunque puede parecer impreciso, porque "tiene la virtud de indicar la enorme magnitud de los cambios sociales que tuvieron lugar con el desarrollo industrial -capitalista- tecnológicos" (p. 48). Estos, al ser múltiples, hacen que se esté frente a un fenómeno de gran complejidad.

Antes de continuar abordando el tema de la modernidad, es fundamental que se revise el concepto de lo "moderno", a fin de comprender de dónde nace y hacia dónde se dirige la humanidad. Así, de acuerdo con Hans Robert Jauss citado por Habermas (1981), el concepto de moderno empezó a usarse a fines del siglo V con el objeto de separar el presente cristiano, que se erige oficialmente para ese momento, del pasado pagano. En cambio, la modernidad, aunque se ha manifestado con variados contenidos, representa una época que deja atrás a la Antigüedad y viene hacer "la transición de lo antiguo a lo nuevo" (p 1). Apunta que es un fenómeno que aparece en Europa cuando "cada vez que se forma la conciencia de una nueva época mediante la redefinición de su relación con la Antigüedad: en el período de Carlomagno, en el siglo XII, en la Ilustración" (p. 1), así es que "no sólo es válido para el Renacimiento, con el que comienza para nosotros la época moderna" (p. 1).

Por su parte, ante la pregunta ¿qué es la modernidad? Lyon (1997) refiere al orden social que surgió tras la Ilustración, en el que existe una marcada orientación hacia el futuro que se relacionaba o fundamentaba, para hacerlo atrayente, en dos

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

grandes ideales de la humanidad: la fe en el progreso y el poder de la razón humana para promover la libertad. Pero, con estos surge un malestar: el optimismo frustrado y la duda inherente fomentada por el pensamiento postradicional; sumándose, las consecuencias no intencionales de clasificar, ordenar y racionalizar la vida moderna que ha frenado la libertad.

Explica Lyon (1997) que:

> Aunque la modernidad se manifiesta en logros como la ciencia y la tecnología o la política democrática, también afecta la rutina diaria. Las cuestiones sobre la autoridad -¿quién dice?- y sobre la identidad -¿quién soy?-, se plantean de maneras nuevas y acuciantes. (p.44)

Así, marca como asombroso el logro de la modernidad que crea un mundo moderno caracterizado por cambios irreversibles y novedosos, donde las innovaciones tecnológicas conllevaron las profundas alteraciones de la sociedad. Comenta que estos cambios comienzan cuando campesinos sin arraigo se convierten en trabajadores en las nacientes industrias que emergen en los centros urbanos, pudiendo estos movilizarse cuando lo desearan. De modo que varían las maneras como comúnmente se realizaban las distintas tareas, "estableciendo sus propias autoridades basadas en la ciencia, el desarrollo económico, la democracia o las leyes" (Lyon, 1997, p. 46).

Www.bdigital.ula.ve

Uno de los aspectos que resalta Lyon de los cambios de la modernidad está referido a la producción industrial, en la que se presenta la uniformidad o estandarización y la especialización. En consecuencia, se aplican los mismos principios para el trabajo en fábricas, almacenes, granjas u oficinas. Lyon, señala que Taylor dio su nombre "al sistema de producción organizado minuciosamente, en el que todas las tareas se reducen a sus elementos, se cronometran y se verifican a fin de maximizar la productividad y el beneficio" (1997, p. 48). Esta manera de producción se extiende y acentúa con la propuesta de Henry Ford, a quien también se le reconoce su método de

Reconocimiento

producción en serie denotando al método como fordismo. Por ello, el autor que se viene reseñando señala que lo interesante es que los productos de esa gestión representaban a la modernidad y sirvieron para fortalecerla.

Otro aspecto a destacar de la sociedad industrial que emergió con la modernidad es la división del trabajo, en la que las distintas actividades progresivamente se fueron especializando.

Nótese que Parsons, mencionado por Lyon, sugiere que los nuevos subsistemas se encontraban en constante evolución, los cuales se diferenciaban y se adaptaban en tanto que avanzaba la modernidad, encontrándose en mejores condiciones para enfrentar sus propios problemas. Esa diferenciación plantearía problemas de integración, es decir, cómo sería la coordinación de la sociedad compleja; siendo para Parsons (1997) la repuesta a través de "la creación de una meritocracia" (p. 50). Agrega que esto conducía a que se abandonará "las antiguas barreras a la participación social que se imponían al adscribir automáticamente a las personas a roles concretos y, de esta forma, permitirlas llegar hasta donde pudieran dentro de un mercado libre de técnicas y habilidades" (p. 50)[10].

Www.bdigital.ula.ve

Continuando con la revisión de postulados sobre la modernidad, Bauman describe la modernidad anunciando que el principio de la edad moderna se puede asociar con las diversas "facetas de praxis humana", naciendo la modernidad "bajo las estrellas de la aceleración y la conquista de la Tierra, y esas estrellas forman una

[10] Para una mejor y amplia compresión del fenómeno que se está estudiando, considérese que Anderson (2000), realizando una reconstrucción del uso del concepto posmodernismo, se dedica en un primer momento y desde su génesis, a considerar que el término o la idea de lo posmoderno no ha nacido en el centro del sistema cultural del mundo anglosajón-europeo, sino que su uso se inicia en Hispanoamérica. Llega a esta conclusión haciéndose la pregunta ¿cómo fue su génesis?, y refiere que el término "modernismo", como movimiento estético, fue acuñado por un poeta nicaragüense que escribía en un periódico guatemalteco sobre un encuentro literario que se había dado en Perú. De este modo, en 1890, Rubén Darío inicia una corriente denominada "modernismo", la cual estaba inspirada en las escuelas francesas de los románticos, parnasianos y simbolistas a favor de la declaración de la "independencia cultural" respecto a España, que desembocaría en los años noventa, en la emancipación del pasado de las propias letras hispánicas.

Reconocimiento

constelación que contienen toda la información sobre su carácter, conducta y destino, [cuya] lectura solo requiere de un sociólogo entrenado" (2004, p. 121). Explica que en los tiempos modernos se encontraron los sólidos premodernos, los cuales estaban en un estado avanzado de desintegración. Por consiguiente, existía el deseo de edificar sólidos robustos, confiables y susceptibles de crear dependencia, con lo que mundo podría ser predecible y controlable.

Por otro lado, López (2011) menciona que las sociedades de esa época se caracterizaban por la impronta de la religión, y posterior a cambios considerables adoptaron un modelo de organización que fue denominado por autores clásicos como "sociedades industriales". Agrega que el marxismo, siguiendo un enfoque agudamente económico, lo cataloga como "sociedades capitalistas"; mientras que Toffler lo denota como "sociedades de segunda ola". Por su parte, Weber lo describe como "sociedades burocráticas" y Foucault, con su arqueología del saber, le llama como "sociedades panópticas o disciplinarias".

Www.bdigital.ula.ve

Lo cierto es que, según López, todos los autores concuerdan en que el modelo civilizatorio presente en la actualidad comenzó a estructurarse entre el siglo XVII y el siglo XVIII y algunos autores como Lyotard, Baudrillar, Rorty o Habermas, entre otros, lo han llamado modernidad). Entonces, se entiende por modernidad, a ese paradigma civilizatorio propio de Occidente que mostró ser hegemónico luego del siglo XVIII. También, el autor expresa la tesis que:

> sólo puede entenderse la modernidad [en] toda su dimisión si la asumimos como la transformación progresiva del tejido social de Occidente a imagen y semejanza de la institución militar; si la entendemos como la hegemonía de la institución militar, que logró imponer - en disputa con otras instituciones como la institución partidista- su propia morfología organizativa, su mica de obediencia,

Reconocimiento

su racionalidad formal, su tipología de sujeto disciplinado y su discurso físico de lo real, conocido como discurso científico. (2011, p. 1).

El autor expresa que su tesis fue sugerida en principio por Max Weber, quien denominó al proceso de modernización como "la burocratización de las formas sociales", fundamentándose en situaciones de confrontación institucional. Los análisis finales de Weber permitieron notar que la civilización moderna de Occidente correspondía a un orden de poder disciplinario. Esa disciplina y burocracia, en su forma racional, eran expresión fehaciente del carácter militar que prevalecía.

Por otro lado, López argumenta que Foucault estudió a las sociedades modernas de Europa en las que pudo notar que estas nacen en el siglo XVIII cuando se establece un poder disciplinario que tenía como principal finalidad la vigilancia, el control y la normalización de los individuos, siendo ese poder estructurado de forma jerárquica cuidadosamente definido. Se trataba del sistema panóptico que organiza las organizaciones (escuelas, campos de militares, cárceles, fabricas, entre otras).de forma piramidal.

Www.bdigital.ula.ve

En definitiva, López resalta que la modernidad se vincula con el tejido social de Occidente, mediatizado por la institución militar, de lo cual existen en la historia suficientes ejemplos. Refiere que en el año 1776, Adam Smith menciona en su "Investigación sobre la Riqueza de las Naciones" que:

> “se había percatado de la existencia de un nuevo orden social que emergía a partir de un modelo de organización que se estructuraba sobre la división y especialización del trabajo y la especialización de las tareas. Aunque ya antes de Smith, Josiah Wedgwood, en 1769, había establecido cerca de Hanley una organización (fundada en la división y especialización del trabajo).Y tal como sucedió con las de Coalbrookdale, Cromford y Soho, se había convertido en un modelo para muchas empresas. (Ashton, citado por López, 2011, (p. 2)

Reconocimiento

También López recuerda que la reforma napoleónica al sistema educativo europeo de 1806 se instituyó bajo el fundamento militar que venía imponiéndose en Europa desde siglos atrás; con lo que el poder carismático que había apoyado el orden eclesiástico de la Edad Media pasa a deslegitimarse. Continúa el autor revisando la historia y nombra a Taylor para resaltar que contribuye con la introducción del modelo smithiano que se basaba en la división y especialización de las tareas.

Del mismo modo, López refiere que a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, Russell Robb, un ingeniero que había trabajado por 36 años con Stone y Webster, Inc. de Boston, da una conferencia sobre las organizaciones industriales en *Harvard Business School*, en la "señalaría con claridad este dato histórico: la influencia de la institución militar sobre los modelos de organización que Smith y Taylor habían observado" (2011, p. 2). Asimismo, mencionó que las organizaciones militares, con sus procedimientos y su disciplina han tenido una influencia determinante en todos los demás tipos de organizaciones.

Www.bdigital.ula.ve

Luego, López recuerda que en el año 1916, Henri Fayol siguiendo las huellas de Taylor propone los "Principios Generales de Administración", en los que principios militares son recomendados tanto para organizaciones laborales como para otros tipos de organizaciones. Allí, Fayol asume la importancia de la disciplina, la unidad de mando, la centralización, la línea de autoridad y la subordinación de los intereses individuales a los intereses generales entre otros principios, siendo la estructura organizacional moderna que prevalece hasta la actualidad.

Continuando con su relación sobre autores que concuerdan con la introducción de la organización militar, López menciona, por un lado a John Naisbitt y Patricia Aburdene y, por el otro, a Peter Drucker. Los primeros arguyen que "en la reciente era industrial ... el modelo era lo militar", mientras que el segundo confirma que "hace 125 años, cuando aparecieron por primera vez las empresas muy grandes, el único modelo

Reconocimiento

de estructura organizativa que se les ofrecía era el ejército: Jerárquico, de mando y control, de línea de estado mayor" (2011, p. 3).

Afirma López "que puede repetir con Weber que "la disciplina militar ha sido el patrón ideal tanto de las antiguas plantaciones como de las empresas industriales capitalistas modernas" (2011, p. 3). De ahí que, la noción "modernidad" lleva al contexto de la historia del pensamiento, donde prevalece la idea de una progresiva "iluminación" que se enlaza con una adjudicación y reapropiación de los fundamentos, creando una imagen global, en la cual es importante la consideración de las condiciones de las cuestiones humanas. Así, la filosofía considera a la modernidad como una superación del hombre.

Con respecto a la crisis de la modernidad, Lyon (1997) es uno de los que muestra que la modernidad se está derrumbando, ya que es una entidad sociocultural donde se cuestiona si los fundamentos que le dieron origen y sobre los cuales se basa (es decir, el progreso y la racionalidad de la Ilustración) son sostenibles. La base del cuestionamiento está en que los logros de la modernidad, y los elementos que desde la modernidad se fueron produciendo, originaron el incumplimiento de las promesas de progreso y libertad.

www.bdigital.uja.ve

Destaca que Lyon se basa en distintos discursos (Berger, Karl Marx, Max Weber, Durkheim y Parsons), así como en los trabajos de Le Corbusier (en torno al urbanismo) hasta las ideas de Giddens, Marcuse, Touraine y Lyotard, para fundamentar con las disímiles líneas de pensamiento (el capitalismo, el proceso de diferenciación, la racionalización, el urbanismo, la disciplina, la secularización), como motivos de la modernidad que han conllevado la ambivalencia existente. De allí que la modernidad se trata de una sociedad de "los extraños" donde el espacio urbano, aunque limpio y ordenado, está social y espiritualmente muerto, excepto donde la vida era mantenida, paradójicamente, por el ruido, la congestión y el caos. También, el control **y** la

Reconocimiento

ambivalencia tratada en relación con las diversas esferas sociales (ejemplo: el trabajo), vuelven a presentarse en las ideas emparejadas de autonomía y control, los cuales contrastan con lo ofrecido: la libertad, la cual resultó vacía. De modo que los individuos supuestamente autónomos, liberados de las autoridades de la tradición para forjar su propio destino, ahora se ven sometidos a unos sistemas que funcionan como máquinas, y donde las realidades se encontraban influenciadas del industrialismo.

Por su parte, Guerra (2010) refiere que la sociología de Max Weber de los años veinte, ofrecía un modelo dominante similar al taylorismo, el cual se enmarca dentro de la incipiente sociedad industrial del Siglo XX. Explica que Weber, en su clásico trabajo "Economía y Sociedad", oponía el modelo de "legitimidad tradicional" al "legal-racional", característico de las sociedades industrializadas estudiadas por el autor.

También, Guerra (2010) menciona que el "sistema de administración burocrática", se caracterizaba por una serie de elementos "típicos", como son:

www.bdigital.ula.ve

- Supone una división del trabajo, que corresponde a una rigurosa definición de tareas.
- Existe una jerarquía estructurada formalmente, de manera que quede manifiesto el sistema de control de niveles.
- Aplicación de reglas abstractas, independiente de quienes sean los implicados.
- Fuerte formalización, de donde se deriva que las reglas anteriores permiten el funcionamiento de la organización. Esas reglas son de carácter escrito.
- Naturaleza impersonal de las sanciones.
- Acceso a puestos de trabajo ligados a cualificaciones técnicas, de donde surge la importancia del diploma y el certificado.

Reconocimiento

- Garantía de carrera dentro de la organización, de lo que deriva la protección del empleado contra el despido.
- Separación entre vida privada y la actuación en la organización.
- … Supone que los dirigentes no son más los propietarios, desarrollándose así una clase dirigente ("la nueva clase dirigente" a la que se refería el norteamericano T. Veblen) encargada de imprimirle un carácter racional a las decisiones de la organización. (2010, p. 229)

Del mismo modo, Guerra (2010) alerta que el sistema burocrático de Weber no puede confundirse con la administración científica propuesta por Taylor y otros. En primer lugar, mientras Weber fue un teórico social que se propuso comprender cuáles eran los fenómenos característicos de la sociedad de inicios del siglo XX, Taylor fue un ingeniero preocupado por descubrir las mejores maneras que permitieran un óptimo funcionamiento de la empresa. En segunda lugar, Weber plantea situaciones típico-ideales y Taylor se concentra en describir la realidad para realizar su propuesta. En tercer lugar, el campo de estudio de Weber es más amplio, abarcando el ámbito organizacional, en tanto que Taylor analiza el trabajo. Finalmente, Weber tenía una visión sociológica, en la que el fenómeno del poder y la legitimidad eran fundamentales, y, en cambio, Taylor no hacía referencia a dichos fenómenos. Aunque ambos autores tienen en común sus ideas acerca de "la división del trabajo, la jerarquía bien definida y la fuerte formalización" (p. 230).

www.bdigital.ula.ve

En cuanto al origen de la burocracia y el servicio civil moderno, Villoría Mendieta (2009) refiere que en Europa se relaciona con cinco fenómenos:

1. La separación de lo público y lo privado [la Iglesia y el Estado];
2. La separación de lo político y de lo administrativo [vinculado al desarrollo nación-Estado];

Reconocimiento

3. El desarrollo de la responsabilidad individual frente al funcionamiento en Consejos;

4. La seguridad en el empleo;

5. La selección por mérito e igualdad. (p. 3).

Resalta Villoría Mendieta (2009) que la administración burocrática ha definido sido un los procesos modernizadores que se han dado históricamente. En tal sentido, ese sistema forma parte del fenómeno del desencanto (*entzauberung* para Max Weber), en el que se abandonan las premisas para explicar el mundo que existían en las sociedades antiguas basadas en los mitos y la religión y se adoptan posiciones que persiguen obtener una comprensión racional del mismo, además de lograr su transformación.

Asimismo, Villoría Mendieta expone que el modelo más puro de Administración está sustentado tanto en la racionalidad como en el respeto a las leyes; esto es el modelo burocrático profesional, el cual, siguiendo al autor mencionado presenta los rasgos descritos en la Tabla 2.

Www.bdigital.ula.ve

Tabla 2

Caracterización del modelo burocrático profesional

Modelo burocrático profesional	
Rasgos ideales	1. La especialización de funciones: coherente con la necesaria tecnificación racional. 2. La jerarquía: coherente con el principio democrático (se obedece a los electos y a los nombrados por éstos) y con la racionalidad del sistema (principio de la unidad de mando). 3. La delimitación rigurosa de competencias: coherente con la necesaria organización y seguridad jurídica. 4. Estructura competencial basada en normas: esencial para la seguridad jurídica, pues toma las decisiones a quien compete según la ley. 5. El seguimiento estricto de procedimientos: esencial para garantizar el respeto a la norma y la garantía de los derechos ciudadanos (culmina con el principio de audiencia al interesado). 6. El uso de documentos y comunicación por escrito: coherente con la seguridad jurídica y la posibilidad de apelación. 7. La no propiedad del cargo: esencial para evitar el uso privado del cargo y su desconexión del respeto a la norma y la jerarquía. 8. La preparación técnica para acceso al puesto: coherente con la necesaria racionalidad y especialización. 9. Los procedimientos racionales de disciplina y control: para garantizar el respeto al derecho y la racionalidad de las decisiones.

Reconocimiento

Procesos apuntalados congruentemente por la burocracia	1. El desarrollo del capitalismo y la industrialización: pues proporciona seguridad jurídica que permite la previsión e inversión a largo plazo. 2. La urbanización y la especialización ocupacional: pues está abierta a una constante especialización y profesionalización interna. 3. El desarrollo de la ciencia y la tecnología: pues promociona, hasta un cierto nivel, la sistemática entrega a la profesionalización técnica de por vida. 4. La difusión de normas jurídicas abstractas: pues garantiza una elaboración y aplicación sistemática de las mismas, indiferente, hasta cierto punto, a los procesos de lucha de poder partidista.
Modelo de empleado congruente	1. El cargo es asignado a funcionarios individuales. 2. Están sometidos a relaciones jerárquicas. 3. Son nombrados por autoridad competente 4. Están técnicamente preparados para desempeñar su cargo. 5. Su relación es voluntaria. 6. Tienen seguridad de empleo. 7. Su dedicación al cargo es plena u ocupa la mayor parte de su tiempo. 8. Trabajan dentro de un sistema de carrera. 9. Son retribuidos con un salario periódico y suficiente y poseen derechos de pensión. 10. Son retribuidos de conformidad a su rango. 11. Promocionan por antigüedad. 12. Trabajan bajo la protección formal de su cargo.
Villoría Mendieta (2009) expone que este modelo racional-legal "es la base para evitar la corrupción y la desprofesionalización propios del *spoils system* y para hacer real el sistema de dominación racional-legal y el avance técnico en el que las sociedades modernas se han embarcado. Por ello, Weber dice: "el funcionariado moderno… se va convirtiendo en un conjunto de trabajadores intelectuales altamente especializados mediante una larga preparación y con un honor estamental muy desarrollado, cuyo valor supremo es la integridad. Sin este funcionariado se cerniría sobre nosotros el riesgo de una terrible corrupción y una incompetencia generalizada, e incluso se verían amenazadas las relaciones técnicas del aparato estatal, cuya importancia para la economía aumenta continuamente y aumentará gracias a la creciente socialización" (p. 9).	

www.bdigital.ula.ve

Nota. Adaptado de Villoría Mendieta (2009, pp. 7-9).

En cuanto al modelo institucionalmente ideal de servicio civil de carrera, Villoría Mendieta menciona que es una variante más desarrollada y sofisticada, dado que involucra mucho más que la selección por mérito o la permanencia en el empleo. Por tanto, posee las implicaciones que se muestran en la Tabla 3

Tabla 3

Rasgos del modelo ideal de servicio civil profesional

Rasgos del modelo ideal de servicio civil profesional	
	1. La objetividad es el principio básico de referencia; son socializados en los valores del servicio público y su éxito profesional está vinculado al respeto a dichos valores y a las normas deontológicas en que se desarrollan. El papel fundamental de la burocracia es sostener y preservar los principios constitucionales. 2. A pesar de que la burocracia debe ocupar un papel subordinado, aunque autónomo, con respecto a otras instituciones democráticas y procesos, el ejercicio de dicho papel no implica que los funcionarios deban permanecer pasivos en la acción de gobierno. Los funcionarios tienen el derecho legítimo, amparado por la

Reconocimiento

Rasgos del modelo ideal de servicio civil profesional	
Elementos	Constitución, de controlar el poder de los líderes políticos electos. 3. La burocracia, aunque no es electa, tiene una labor de representación. 4. Las burocracias no sólo ejercen labores administrativas, sino que también ejercen, de forma delegada y subordinada, poderes cuasi legislativos y cuasi judiciales, por dicha razón, su permanencia y estabilidad es fundamental para la generación y aplicación imparcial del derecho. 5. La objetividad e imparcialidad con la que actúa, hace que su búsqueda de eficacia pueda beneficiar o perjudicar al partido político en el Gobierno, es decir, que su eficacia es indiferente al interés partidista del poder. 6. Las condiciones esenciales de trabajo de estos peculiares empleados son definidas unilateralmente por el Parlamento, auténtico representante de los "propietarios" de la Administración, y la determinación de dichas condiciones de trabajo se realiza en una norma con rango formal de ley. Posteriormente, el Gobierno actualiza dichas condiciones de trabajo mediante su competencia reglamentaria. En consecuencia, no existe negociación colectiva obligatoria de las condiciones de trabajo con los sindicatos de funcionarios, sino una participación de éstos en los debates previos a la elaboración de las normas, participación que puede, finalmente, reflejarse en un pacto o acuerdo que obliga moralmente al gobierno a proponer al Parlamento la norma pactada. En las materias competencia del gobierno (condiciones de trabajo de menor importancia o adaptaciones de la norma general) sí puede darse la negociación obligatoria y con eficacia legal. 7. Los funcionarios son seleccionados de forma que se garanticen los principios de publicidad, igualdad y mérito. Nadie puede ser discriminado, si reúne los requisitos de la convocatoria pública de empleo, en su acceso al proceso selectivo. Y, una vez admitido, debe ser seleccionado y, posteriormente nombrado por la autoridad competente, si reúne más méritos que los otros competidores por el puesto. Estos méritos se pueden descomponer en curriculum, conocimientos teóricos, habilidades específicas y actitudes hacia el servicio concreto a desempeñar. 8. Pero la selección no es sino un primer paso en el desarrollo del principio de mérito; a partir de su ingreso, el funcionario correspondiente debe ser promocionado cada vez que exista una vacante y él acredite más méritos que los otros candidatos. El derecho a la carrera si se acreditan los conocimientos, el esfuerzo y la dedicación debe estar garantizado y favorecido por el sistema. 9. El ingreso en la carrera administrativa, una vez superadas las fases de selección, es un ingreso definitivo, es decir, existe una garantía de permanencia. 10. Los funcionarios actúan de acuerdo con un código ético formal o informal, en el que la defensa del interés general con objetividad es el principio básico de referencia; son socializados en los valores del servicio público y su éxito profesional está vinculado al respeto a dichos valores y a las normas deontológicas en que se desarrollan.

Nota. Adaptado de Villoría Mendieta (2009, pp.10-11).

Por otra parte, el autor referido apunta que el modelo burocrático ha sufrido adaptaciones, pues aunque tuvo éxito en el marco del Estado liberal y del Estado de Bienestar, en la actualidad se encuentra deslegitimado y es objeto de importantes críticas. Así, Villoría Mendieta recuerda que dicha critica ya había sido expresada por Weber, quien "consideraba a la burocracia una "jaula de hierro" que atraparía a la humanidad en su maquinización, disciplinarización y fría búsqueda de la eficacia,

Reconocimiento

creando una sociedad sin alma y sin capacidad de reflexión moral" (2009, p. 11). En consecuencia, algunos autores consideran que el modelo:

1. Generaba una tendencia hacia la alienación, al no considerar todas las necesidades humanas.
2. Desconoce los aspectos informales de las organizaciones, y la capacidad de adaptación y uso interesado de los privilegios.
3. Provocaba una incapacidad disciplinada, una dificultad de adaptación y análisis crítico en el empleado.
4. Desresponsabilizaba, pues, dados los fines, el empleado sólo se ocupa de los medios.
5. Provocaba falta de iniciativa.
6. Despilfarraba potencialidades del ser humano.
7. Incapacitaba para la solución negociada de problemas, dada la rigidez de las normas y criterios con los que el funcionario actúa. (Villoría Mendieta, 2009, p. 12)

www.bdigital.ula.ve

Obsérvese que la situación descrita denota que el modelo presenta crisis por lo que se han dado cambios sistémicos, los cuales se muestran en la Tabla 4.

Tabla 4

Cambios sistémicos y crisis del modelo burocrático

Expresiones de los cambios sistémicos y crisis del modelo burocrático	
	1. La complejidad del mundo es cada vez mayor, la especialización es vertiginosa y cada sistema (Derecho, economía, biología, etc.) tiende a ser autorreferencial; el papel de la política (sobre todo a través del Estado) ya no es central, en consecuencia, falta un centro de control y planificación que racionalice el mundo. 2. La celeridad de los cambios es cada día mayor, lo cual dificulta, de nuevo, el control y la previsibilidad. 3. El conocimiento se convierte en el elemento estratégico clave para el poder y la competitividad. La capacidad de atesorar información, usarla y generar nueva información es el factor esencial de productividad. 4. El sector servicios de la economía es ya el más importante, frente al sector industrial de la era moderna.

Reconocimiento

Expresiones de los cambios sistémicos y crisis del modelo burocrático	
Los cambios de valores culturales, del sistema de producción y del sistema de legitimación político provocan cambios en el sistema de organización	5. La revolución tecnológica, sobre la base de las tecnologías de la información, permite una expansión del conocimiento, la información y la comunicación desconocidas hasta el momento. También hace más irrelevantes a los gobiernos, que pierden el monopolio de la información. Y fomenta el individualismo. 6. La legitimidad del poder exige ahora un mayor nivel de diálogo y transparencia, una cierta democratización, al menos en los países más desarrollados. 7. El modelo de democracia capitalista carece ya de enemigo potente con la crisis y casi desaparición del comunismo. 8. Se expande un cierto relativismo; los gobiernos carecen de soluciones seguras y no debatibles frente a los problemas sociales, de ahí que se utilicen cada vez más las encuestas para conocer la opinión pública frente a cada problema y posible solución. 9. Los medios de comunicación en este contexto de politización permanente de la opinión pública son instrumentos idóneos para generar y alterar opinión. Se convierten en actores clave del nuevo sistema político. 10. Los partidos políticos y los sindicatos entran en crisis ante su dificultad para instrumentar las nuevas formas de participación y cohesionar las múltiples demandas sociales. 11. Está en expansión un nuevo capitalismo, el capitalismo informacional, más flexible, preocupado por profundizar en la lógica del beneficio, exigente de apoyo estatal para el aumento de la productividad y competitividad, exigente de reducciones en los niveles de protección social y laboral. 12. La globalización de la producción, de la circulación de mercancías y servicios y de los mercados de capital. Las empresas buscan el lugar más adecuado para producir, en términos de rentabilidad, sin importarles países ni continentes. La firma del GATT y la creación de la Organización Mundial de Comercio incitan a una disminución de las barreras arancelarias y comerciales en el mundo. Los capitales se mueven con absoluta libertad y penalizan las economías que no siguen la ortodoxia marcada por los grandes organismos económicos internacionales. 13. Cuanta más globalización existe, mayor es la preocupación por las identidades primarias. Este proceso implica que los actores sociales se reconocen a sí mismos y construyen significados en virtud a los atributos determinados, con la exclusión de una referencia más amplia a otras estructuras sociales. Provoca, por ejemplo, el avance del racismo o de los nacionalismos excluyentes. Al tiempo, la comunidad general se reduce, se encuentra en grupos y organizaciones más pequeños y flexibles, cuyas lealtades y afiliaciones pueden superponerse y cuya entrada y salida tiene bajos costes: es el avance del corporativismo social, con la consiguiente dificultad de gobernabilidad.
Conflictos que expresan la crisis del modelo	1. La fragmentación y el corporativismo creciente reclaman respuestas personalizadas e inmediatas y no la remisión a la norma pertinente; 2. La denominada sociedad del conocimiento es una sociedad en transformación permanente, lo cual choca con burocracias inercialmente vinculadas a rutinas y procedimientos preestablecidos: la jerarquía tradicional es inviable en organizaciones donde el subordinado puede conocer más que el superior y está en proceso de formación permanente en su área de actividad; 3. La comunicación vertical y por canales jerárquicos impide la llegada de información desde los implementadores a la dirección política, generándose con ello errores muy importantes para las políticas públicas; 4. La comunicación horizontal e informal es clave en entornos abiertos y sometidos a problemas novedosos que han de estudiarse en equipo; 5. Los múltiples niveles jerárquicos intermedios son innecesarios donde existen empleados del conocimiento, capaces de pensar por sí mismos y de responsabilizarse de resultados; 6. La excesiva especialización en torno a funciones es una rémora en organizaciones en constante

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Expresiones de los cambios sistémicos y crisis del modelo burocrático	
	proceso de aprendizaje y negociación, donde la capacidad de adaptación e innovación exige personal polivalente y que trabaje en equipo; 7. La diversidad del personal en las organizaciones y los cambios constantes en el entorno dificultan modelos uniformes de gestión de los recursos humanos; 8. La preparación del personal clama por políticas de participación y abierta comunicación interna frente al secretismo y la jerarquía, etc. 9. Las nuevas realidades sociales generan nuevos problemas a los que la Administración tiene que hacer frente con independencia de las divisiones competenciales existentes. 10. Los medios de comunicación ejercen una presión intensa y una vigilancia continua sobre los errores de los gobiernos, por ello, hoy, la comunicación externa y la imagen son componentes esenciales de las nuevas organizaciones públicas. 11. El cambio tecnológico reclama la incorporación de nuevas profesiones, y la capacidad de estar al día con independencia de los factores culturales y de la antigüedad en el cargo. 12. La preocupación por la eficiencia en una sociedad marcada por la competitividad y la vigilancia de los fallos del Estado exige a la Administración responder con resultados muy concretos por los fondos que recibe, cuando no competir con empresas privadas para la prestación directa de servicios.
Rasgos de la gestión pública actual	1. La preocupación por la eficiencia ocupa un lugar preeminente. Los programas de privatización en todo el ámbito de los monopolios naturales se combinan con fuerte subcontratación en áreas de infraestructuras e, incluso, sociales. La llegada de nuevos actores impulsa la posible introducción de competencia entre el sector público y el privado por la gestión de servicios (es el markettesting británico), o la competencia entre organismos públicos, previamente estructurados como fundaciones o agencias, por un mismo presupuesto o unos mismos clientes. 2. Mejora de la capacidad técnica de seguimiento del rendimiento de la Administración. A través de auditorías contables, financieras y económicas; a través de la evaluación de programas que se incorporan como requisito para la renovación del propio programa; mediante las tecnologías de la información aplicadas al control contable; mejorando los procesos de elaboración y seguimiento presupuestario, etc. 3. Desarrollo de criterios gerenciales con el énfasis en aspectos como la gestión de los rendimientos (numerosas agencias trabajan con contrato programa o se exige la elaboración de planes estratégicos a controlar anualmente, como en la estadounidense *Goverrment Performance and Results Act*), la fragmentación de grandes unidades en centros de responsabilidad por tipo de usuarios, y la clientelización o la introducción del concepto de cliente en la configuración del servicio. 4. Deterioro de la estructura estatutaria tradicional de la Administración pública. Frente a la uniformidad salarial y el ascenso por antigüedad, se implanta la evaluación del rendimiento individual o por grupo; frente a la permanencia en el empleo, se introducen mecanismos de reducción de plantillas y de eliminación de excedentes de personal; frente a la determinación unilateral de condiciones de trabajo se acepta la negociación colectiva con limitaciones. 5. Democratización relativa de la gestión y preocupación por la receptividad. Hacia el exterior, mediante las encuestas al usuario, la mejora de los puntos de contacto, la clarificación del lenguaje administrativo, la formación de los informadores y del personal de "ventanilla", la apertura de información y de consulta de archivos, los núcleos de intervención operativa, las conferencias de consenso, los grupos de mediación; hacia el interior, mejorando los servicios de asesoramiento del empleado, preocupándose por la prevención de riesgos laborales y la ergonomía, introduciendo mecanismos de participación, como los círculos de calidad, etc.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Expresiones de los cambios sistémicos y crisis del modelo burocrático	
	6. Reorganización de las estructuras. Mediante sistemas organizativos más flexibles, reducción de niveles intermedios, creación de agencias independientes, promoviendo la descentralización territorial y funcional y, sobre todo, desarrollándose el trabajo en red. 7. Transformación de la cultura interna. Mediante procesos de formación continua y de desarrollo organizativo se intenta introducir una cultura de servicio al cliente, frente a la cultura legalista y de división competencial estricta. 8. Generación de nuevos instrumentos de lucha contra la corrupción y de construcción de infraestructura ética. Así, los códigos de conducta, la protección de los denunciantes de corrupción, el establecimiento de organismos de dirección en la política de control de la corrupción, etc.

Nota. Adaptado de Villoría Mendieta (2009, pp.12-17).

En vista de lo planteado, se puede concluir que la modernidad no da respuesta a las necesidades, por lo que se comienza a plantear su crisis y la de la organización burocrática que había postulado, generándose nuevas ideas que presentan y resaltan los fracasos de la modernidad y señalan su supuesto fin. Por consiguiente, aparecen los pensadores del posmodernismo, quienes exteriorizan la crisis y establecen una novedad en referencia a lo moderno y a su fin.

Www.bdigital.ula.ve

2.4. La Postmodernidad Organizacional. Miradas Líquidas

A partir de esta sección se comienza a distinguir entre las organizaciones modernas y las posmodernas, aludiendo las primeras a las formas organizacionales robustas y rígidas y las segundas a formas menos robustas y más flexibles (Clegg, 1990; Coriat, 2011; Heydebrand, 1989; Montaño Hirose,, 1994; Pastrana León, y de la Rosa Albuquerque, 2009).

En todo caso existen diversas clasificaciones de las estructuras organizacionales. Por ejemplo, Mintzberg (1979) consiguió diferenciar y caracterizar siete configuraciones organizacionales, siendo la estructura simple, la burocracia mecánica, la burocracia profesional, la organización divisional y la adhocracia configuraciones básicas, mientras que la organización misionera y la organización

Reconocimiento

política organizaciones de mayor complejidad. De modo que estas configuraciones denotan organizaciones modernas o posmodernas, tal como se muestra en la Tabla 5.

Tabla 5

Organizaciones modernas vs. organizaciones postmodernas desde las configuraciones de Mintzberg

	Organizaciones Modernas			**Organizaciones Posmodernas**		
Aspectos estructurales	Burocracia mecánica	Burocracia profesional	Organización divisional	Organización adhocrática	Organización misionera	Organización política
Características	- Estructuras grandes y rígidas. - Jerárquica, altamente formalizada. - Estandarizada. - Diferenciada. - Operación en ambientes estables.	-Gran estandarización descentralizada. -Control estandarizado por la profesión. - Comunicación formal. -Operaciones en ambientes estables.	-Es una superposición que puede incluir a la vez otras configuraciones. -Es de gran tamaño. -Alta formalización. -Opera en ambiente estable. -Tiende a estructurar sus divisiones como una burocracia mecánica.	-Estructuras flexibles. -Descentralización selectiva. -Poca formalización. -Estandarización lateral. -Adaptación mutua. -Se sitúa en entornos complejos y dinámicos.	-Es descentralizada. -No especializada. -Poco formalizada. -Muestra estandarización por normas.	Estructuralmente se caracteriza por la ausencia de una forma estable. (Mintzberg et al. Quinn y Voyer, 1997)

http://www.bdigital.ula.ve

Cabe resaltar que las formas organizacionales (o configuraciones según Mintzberg) describen la arquitectura de una organización desde lo formal, identificando: la división del trabajo, la coordinación y comunicación (Burton et al., 2011).

Por su parte, Gentilin (2016) explica que una forma organizacional se refiere a un conjunto más amplio de elementos que la diferencian y, a su vez, la identifican. Citando a Romanelli (1991), muestra que “una forma de organización tiene que ver con aquellas características que identifican a una organización como una entidad distinta,

Reconocimiento

que a la vez, las agrupa con sus similares" (p. 150). Asimismo, indica que "dentro de estas características, se incluyen también los elementos estructurales, y por ello, en sentido estricto, una configuración no es igual a una forma organizacional" (p. 150).

También Gentilin (2016) menciona que las organizaciones flexibles surgen debido al debilitamiento del modelo de la modernidad en la década de los cincuenta del siglo XX, junto al éxito de las empresas japonesas. Agrega, mencionando a Montaño Hirose, que estas emergen con la pretensión de minimizar consecuencias de la jerarquía burocrática, tales como el costo asociado a la función y las restricciones en la participación creativa de los empleados. Es así que en la Tabla 6 puede verse la diferenciación y caracterización de las organizaciones modernas y posmodernas que el autor realiza.

En este orden de ideas, Gentilin (2016) observa que producto de la tendencia evolutiva de las organizaciones surgen las organizaciones en red y las organizaciones virtuales. Estas se relacionan con la aparición de TIC y su norte está puesto en la resolución de problemas específicos. Agrega que en el caso de las organizaciones en red las mismas se diferencian de las organizaciones modernas, en especial de las burocráticas por 1) la división vertical del trabajo; 2) el predominio de la coordinación mediante la jerarquía; 3) la legitimidad del líder en cuanto a su capacidad para definir y orientar las tareas de sus subordinados; 4) la diferenciación de roles operativos y normativos; y, 5) el tipo de formalización, que pasa de ser disfuncional a ser funcionalmente dinámico.

Www.bdigital.ula.ve

Con respecto a las organizaciones que siguiendo la tipología de Mintzberg poseen una configuración estructural adhocrática, Gentilin (2016) menciona que son sin dudar las más flexibles:

> al menos en lo que respecta a la toma de decisiones y al flujo de información. Se caracteriza por poseer una estructura orgánica, fluida, descentralizada, y basada

Reconocimiento

en un sistema de coordinación de adaptación mutua, aspectos que le permite generar innovación en entornos complejos y dinámicos (Brull y Gil, 2005; Guerra, 1999; Mintzberg, 1979; Mintzberg, 1991; Mintzberg, Quinn, y Voyer, 1997; Rivas, 2002).

En el marco de las denominadas organizaciones flexibles, se han ido desarrollando nuevas formas de organización que poseen como base a la estructura adhocrática, o al menos, comparten gran parte de sus cualidades. Entre las que más han trascendido se encuentran: la organización en red … y la [organización virtual] (Padilla y Del Águila, 2003; Rivas, 2002), tanto por su capacidad para interactuar temporalmente con terceros (Palacios, Bermúdez, y Forero, 2012), así como por su flexibilidad y marginación de la rigidez de una organización tradicional (Aguer, 2005).” (pp. 153-154)

Tabla 6

Www.bdigital.ula.ve

Diferencias entre las organizaciones modernas y las organizaciones posmodernas

Diferencias / Características	
Organizaciones Modernas	**Organizaciones Posmodernas**
Se caracterizan por la racionalidad formal, las jerarquías establecidas, la diferenciación, la división del trabajo y las normas rígidas, entre otros aspectos.	Las formas posburocráticas se configuran de tal manera que tienden a ser más pequeñas e informales, flexibles, descentralizadas y tecnológicas.

Nota. Adoptado de Gentilin (2016).

En cuanto a las organizaciones virtuales debe advertirse que abordarlas no es un tema fácil. En tal sentido, Palacios Osma et al. (2012) afirman que los estudios sobre estas organizaciones no han abordado ni definido con precisión el modelo de organización que representa. Asi, dichos estudios “se han centrado en analizar los elementos que las rodean, como la confianza, la comunicación, problemas alusivos a

Reconocimiento

formas de relación, dificultades para la socialización y el componente tecnológico" (p. 223).

Por tanto, Palacios Osma et al. (2012) se enfocan en determinar qué caracteriza el modelo de organización virtual y establece que toda aquella organización que aspire a virtualizar sus procesos o aquellas que se planteen surgir en espacios virtuales deben esforzarse por gestionar de una forma diferente a como normalmente se ha hecho en las organizaciones tradicionales. También, exponen que "en definitiva lo que diferenciará a la organización virtual de la tradicional es precisamente la capacidad y habilidad de coordinación, trabajo en equipo y conformación de redes interorganizacionales" p. 23).

Adicionalmente, Palacios Osma et al. (2012 resaltan que la tecnoestructura es crucial y la mayor ventaja competitiva de la organización virtual, pues permite responder a las demandas de bienes y servicios basados en la información, el conocimiento y la innovación. Al respecto, González y Codagnone (2010) opinan que la tecnoestructura trasciende a los asesores de quienes toman las decisiones de alto nivel dentro de la organización que recae en los órganos políticos y, por tanto, debe ser vista como una estructura de la organización que tiene la capacidad de relacionarse con la totalidad de las estructuras que conforman la organización.

www.bdigital.ula.ve

Otro intento significativo para comprender las organizaciones virtuales es ofrecido por Gentilin (2015, p. 16), quien, tal como fue señalado, las clasificó en: 1) organización con grados de virtualidad (OGV); 2) organizaciones virtuales interorganizacionales (OVI) y 3) organizaciones virtuales absolutas (OVA). Las características de cada una de estas pueden observarse en la Tabla 7.

En ese proceso de construcción de las organizaciones son evidentes las adaptaciones innovadoras, las cuales se van caracterizando con las nuevas formas y las exigentes necesidades sociales.

Reconocimiento

Tabla 7

Tipos de organizaciones virtuales

Categorías	Organización con grados de virtualidad	Organización virtual temporal	Organización virtual
Estructura	Formal o informal, jerárquica o plana, rígida o flexible	Formal o informal, flexible	Formal o informal, flexible
Tipo de acoplamiento estructural	Estrecho o flojo	Flojo	Flojo
Fronteras	Relativamente identificables	Poco identificables o inexistentes	Poco identificables o inexistentes
Tipo de tecnología (*hard*)	Grandes o pequeñas maquinarias o dispositivos tecnológicos	Pequeños dispositivos tecnológicos	Pequeños dispositivos tecnológicos
Tipo de tecnología (*soft*)	Sencillos o complejos	Complejos, integrados o virtuales	Complejos, integrados o virtuales
Aprendizaje	Mínimo o estimulado	Relativo o estimulado	Constante y estimulado
Formas de control	Control externo o autocontrol	Autocontrol o confianza	Autocontrol o confianza
Compromiso con la organización	Mínimo a alto	Alto con el proyecto	Alto con la organización
Tipo de relacionamientos	Formales o informales	Formales o informales	Menos formales o más informales
Motivación	Económica, simbólica o discursiva	Económica, simbólica o discursiva	Económica, simbólica o discursiva
Producción	En masa o especializada en cantidad o calidad	Especializada y de calidad	En masa o especializada en calidad
Forma de producción	Automatizada o artesanal	Automatizada	Automatizada
Tipo de trabajador	Especializado o polivalente	Especializado o polivalente	Especializado o polivalente
Grado de integración	Individual o en equipo	Equipos virtuales	Individual o en equipo virtual
Niveles de utilidad	Altos o bajos y de corto o de largo plazo	Altos y de corto plazo	Altos y de largo plazo
Ambiente y mercado	Estable o polivalente Restringido o en expansión Estandarizado o diversificado	Polivalente o especializado	Polivalente, especializado o en expansión
Relaciones con los proveedores	Competencia estrecha De corto o largo plazo	Estrecha y alianza Estratégica o virtual	Estrecha y alianza Estratégica virtual
Relación con los clientes	Presencial o virtual	Presencial o virtual	Virtual
Concepción de la organización	Mecánica, orgánica o cultural	Orgánica, cultural y ultraflexible	Orgánica, cultural y ultraflexible
Forma de interacción entre los miembros	Presencial y virtual	Virtual	Virtual
Estilos de comunicación	Formal o informal Vertical o lateral Presencial o virtual	Formal o informal Vertical o lateral Virtual	Predominantemente informal, lateral o virtual
Tipo de productos o	Productos físicos o	Productos físicos o	Productos digitales,

Www.bdigital.ula.ve

Nota. De La organización virtual: caracterización, diferenciación y conceptualización, *Revista Estudios Interdisciplinarios de la Organización*, por M. Gentilin, 2015, p. 17.

Consecuentemente, las autoras Useche y Queipo (2005), citando a Maestre, explican que la posmodernidad no simboliza “una ruptura de la corriente modernista, por

Reconocimiento

el contrario, se encuentra relacionado con ésta, por lo que es considerado como "(...) un nuevo escenario, como una valoración de lo moderno y no una revolución contra él" (p. 208).

En consonancia con la idea anteriormente mencionada, Bauman (2005) señala que la modernidad de la actualidad es líquida por los constantes cambios que se van experimentando a través del tiempo.

Advierte Bauman que la modernidad puede ser definida en términos de preocupación, siendo lo central, el orden, donde el orden es lo que no es caos y caos es lo que no está en orden. "Orden y caos son gemelos de lo moderno" (2005, p. 23). Mientras que la posmodernidad, es para Bauman (2004), en un sentido más preciso, una modernidad en su fase líquida. Así, en la reseña de su obra dice que "los sólidos conservan su forma y persisten en el tiempo: duran, mientras que los líquidos son informes y se transforman constantemente: fluyen….Es el momento de la desregulación, de la flexibilización, de la liberalización de todos los mercados" (2004, s.p.).

Www.bdigital.ula.ve

Esa modernidad líquida es, precisamente, la que permite ver el carácter de las transformaciones sociales a través del tiempo, debido a que la sociedad es cambiante, inestable y precaria. Por ejemplo, en el mundo laboral, hace unas décadas, las empresas buscaban personal fijo, pero hoy en día abundan los contratos temporales, debido, entre otras razones, a la gran cantidad de mano de obra competente que optan por el mismo puesto de trabajo.

En lo que respecta a las ideas de progreso y confianza en la historia, Bauman explica que se han derretido debido a que el trabajo se encuentra en un estado de incensaste movilidad, donde el hombre "líquido" tiene planes a corto plazo, viviendo el momento. También el autor muestra que el trabajo ha dejado de tener razón de estabilidad, donde no se muestra el fundamento ético de la sociedad; además que 1)

Reconocimiento

existe un desempleo estructural, porque nadie se siente seguro por el solo hecho de tener un trabajo; y 2) se ha transformado la esencia del trabajo como bien común a la esencia del trabajo individual.

En suma, con esta idea de modernidad líquida, Bauman (2004) ofrece una forma para poder comprender las transformaciones, donde el presente lo muestra como volátil, que fluye y cambia con las circunstancias. Es el paso de lo sólido a lo líquido, de lo inmóvil a lo flexible y de lo estable a lo inestable, donde las personas dependen de sí mismas y las oportunidades se aprovechan, siendo los trabajos inestables. De allí que la imagen de lo líquido es fundamental, pues los fluidos viajan fácilmente, no están fijos en el tiempo ni en el espacio, mientras que los sólidos tienen claras dimensiones espaciales.

De esta manera, a través de la metáfora y con las propiedades de los líquidos, caracterizados por la inestabilidad, la falta de cohesión y una forma definida, busca explicar los cambios que la sociedad ha estado experimentando. Agrega que actualmente hay consciencia de que los individuos y la sociedad son cambiantes, por lo que existe el miedo asumir lo “fijo”.

Www.bdigital.ula.ve

Entonces, ante la interrogante sobre qué es ser flexible, Bauman responde que significa que no se está comprometido con nada para siempre, sino listo para cambiar la sintonía y la mente en cualquier momento en el que sea requerido. Allí está el símil con lo líquido, dado que así como un líquido en un vaso, en el que el más ligero empujón cambia la forma del agua, la vida también cambia.

Por consiguiente, la modernidad líquida se caracteriza por una sociedad y una época en la que todo es volátil y adaptable, nada es fijo, estacionario o inalterado, más bien es mutante e inestable, es caótico. Estos rasgos se contraponen a la sólida modernidad, donde la sociedad era ordenada, cohesionada, estable y predecible.

Reconocimiento

Dentro de este contexto, Bauman (2004) muestra algunas razones de la existencia de la modernidad líquida, como: 1) Las empresas son cada vez más poderosas, incluso más que los gobiernos, de forma que las grandes transnacionales tienen el poder de cambiar, entre otros, a las leyes, la economía o el medio ambiente, 2) La velocidad del cambio tecnológico cada vez es más rápido por el desarrollo de la internet y 3) La migración de las personas que se desplazan rápidamente impactan abruptamente en los lugares donde se asientan, generando transformaciones culturales y socioeconómicas.

En fin, ese panorama de cambios que se viene describiendo, según López (2011) recuerda al siglo XVIII, cuando el orden imperante se quebraba y hacía generar lo que aquí se había definido como sociedades modernas. Asimismo, menciona que el autor Alvin Toffler aseguró que la humanidad estaba viviendo una nueva dimensión civilizatoria que denominó "La Tercera Ola", “cuyas características serían el cambio de la naturaleza del poder, que ha pasado de dinero a conocimiento y ha superado la era industrial para adentramos en una era post-industrial (p. 12). Concluye que, en efecto, el modelo civilizatorio moderno, determinado por la institución militar, ha mostrado que se encuentra agotado.

Www.bdigital.ula.ve

En consonancia con lo anterior, López (2011) indica que es el fin la estructura vertical, jerárquica y piramidal. Esta ha cedido a un modelo organizativo de tipo horizontal, en el que se evade el control que sigue la inspiración de las organizaciones militares. Pero al mismo tiempo, se comienza a romper la estructura de especialización; y las tareas, “otrora unidades orgánicas, se desintegran, desvaneciendo las destrezas y evaporando al trabajo, que había operado como sustancia creadora de la riqueza….Ese tejido de las organizaciones se recompone y las tareas se integran en procesos más flexibles, cambiantes y efímeros (p. 13).

Reconocimiento

Así es que López va mostrando que las nuevas organizaciones al unificarse en proceso (y no en tareas), hacen del movimiento la coordenada fundante de los nuevos modos de asociarse, puesto que los procesos son el resultado de construcciones interpersonales. Es decir, los individuos realizan intercambios comunicativos y con ellos crean los procesos que transforman constantemente. De modo que los procesos son subjetivos y al ser resultado de las interacciones dependen de la comunicación, convirtiéndose en entidades transitorias.

Destaca López (2011) que el replanteamiento de las coordenadas organizativas, “refundará el piso epistemológico y replanteará los parámetros fundantes de lo que se tendrá ahora por "verdadero", [que] será, cada día menos, lo físico” (p. 213). Así es que el cambio en la organización trae, conjuntamente, “un cambio en la ética, en la racionalidad, en el sujeto y, por tanto, en lo que [se tiene] como discurso verdadero sobre el mundo (p. 213).

www.bdigital.ula.ve

También, López muestra que la organización valora a aquellos trabajadores que tienes virtudes como la deliberancia, la participación, la creatividad y la innovación. Por lo contrario, rechaza como antivalores la sumisión y la subordinación. En efecto, en el nuevo orden, los sujetos son autoconscientes de sus virtudes como comunicadores, deliberadores, creativos, entre otros, con lo que aportan su subjetividad a las organizaciones, permitiendo la producción de cosas físicas y cosas cualitativas, metafísicas o subjetivas, tales como la información.

Agrega López (2011) que:

> la nueva ética comunicativa y las organizaciones horizontales se sostienen y refuerzan recíprocamente.
>
> También, la racionalidad, como elemento del nuevo orden institucional, muta hacia nuevas formas. La otrora racionalidad formal que caracterizó a las organizaciones militares ha dado paso a una racionalidad de tipo dialógica

Reconocimiento

(Habermas, 1984: 369 ss.) Lo razonable ya no es posible expresarlo determinística o matemáticamente, sino probabilísticamente y en la mayor de las veces cualitativamente. Lo razonable es ahora lo que sale del diálogo, de la comunicación: lo verdadero no es ya lo observable sino lo comunicable, lo dialogal: en este sentido el ojo pierde su centro de gravedad epistemológico, dejando el lugar a la función audio-parlante. (p. 14)

En cuanto al sujeto, López (2011) subraya que en las organizaciones emergentes, en función de los procesos que imperan, estos se "deconstruye", para luego de forma paulatina reconstruirse con base en las relaciones interpersonales que prevalecen. De tal suerte que se deja de lado al sujeto des-subjetivado, físico y disciplinado para recibir a un sujeto nuevo, postmoderno, que se caracteriza por su capacidad eleccionaria, por su subjetividad activa y por su deliberancia. Así, lo real se subordina a la subjetividad del sujeto, quien deja de aceptar las imposiciones de la organización sin que medie su parecer.

Www.bdigital.ula.ve

El resultado de la ética comunicativa, la racionalidad dialógica y el sujeto deliberante, según López (2011) será un novísimo "cuadro de relaciones funcionales que libera un discurso subjetivo sobre lo que es real, un nuevo discurso verdadero que se asentará sobre un nuevo piso epistemológico que…tomará las nuevas coordenadas organizativas como los nuevos parámetros de lo verdadero" (p. 14).

En estas nuevas organizaciones que se basan en procesos o formas interacciónales acontecen relaciones comunicativas constantes, en las que se admite el movimiento como natural. No obstante, "este movimiento no es el movimiento de las tareas especializadas, del espacio sobre el tiempo, este movimiento es el de la dimensión tiempo-espacial que prescinde de la materialidad" (López, 2011, p. 15). En este contexto y en un nuevo piso epistemológico es que:

Reconocimiento

este movimiento, en la medida en que no es desplazamiento en el tiempo, hace de lo desplazable (de lo material) aquello de lo que prescinde y lo "evapora" haciendo que el tiempo y el espacio prescindan de la masa para producir movimiento: lo que tendremos ahora será el movimiento "en" la materia y no el movimiento "de" la materia, como ocurría en las viejas organizaciones. Lo que tendremos ahora como movimiento es la vibración permanente y no el desplazamiento: el movimiento inmaterial se asemeja más al efecto de las olas humanas, donde sin que nada se desplace, se produce un efecto de desplazamiento. Es el efecto de las vallas electrónicas. En fin, es el movimiento cuántico…

Esta nueva dimensión de lo organizativo, desplaza las viejas coordenadas disciplinadoras (tiempo, espacio y masa) y se erige como nuevo parámetro de lo verdadero, para fundar finalmente un nuevo piso epistemológico que servirá de soporte a los nuevos sistemas de significación que pretendan veracidad. De este modo los nuevos discursos que pretendan performatividad en el saber deberán tener por verdadero aquello que exista, deberán tener aquello que exista como aquello que es real y lo real como aquello que se exprese en la coordenada tiempo-espacial; es decir, lo real como movimiento inmaterial, como movimiento "en" la materia sin materialidad, con lo cual, lo verdadero terminará siendo lo subjetivo, lo cualitativo o metafísico (por oposición a lo físico).

Efectivamente, estos procesos van a subjetivizar los discursos de saber, y comenzarán a ser apreciados en discursos como el de la Física cuántica, en el de la Química Cuántica, en el de la Sociología Cualitativa, en el de la Teoría Post-Económica y en el del nuevo pensamiento administrativo, entre muchos. En todos los cuales el mundo físico se ha "evaporado" (López, 2011, p. 15).

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

En consecuencia, es evidente que las organizaciones se están transformando, pues existe un nuevo discurso que rechaza los viejos parámetros de lo verdadero, construido para el orden institucional anterior (tiempo, espacio y masa), López resalta que ahora se somete al “parámetro tiempo-espacial del movimiento inmaterial, que constituye la nueva coordenada organizativa” (2011, p. 17).

Es en el marco descrito donde el nuevo orden organizativo al tratar de hallar un discurso que está sometido a lo considerado como verdadero "evapora" el mundo material para permitir el posicionamiento del mundo virtual, al ciberespacio, que se soportará en tecnologías como la supra conducción, los transistores, los semiconductores o Chips microelectrónicos, los ordenadores, entre otros. Es decir, según López (2011), las organizaciones encuentran en las tecnologías el nuevo orden que adoptan, dado que estas colaboran en la construcción de su realidad.

2.5. El Trabajo: Evolución y Apercepciones Ontológicas

Www.bdigital.ula.ve

Es ineludible comenzar este apartado con un preámbulo, pues la cuestión “trabajo” reviste una innegable importancia no solo por constituir el objeto de estudio, sino porque posee una ligadura con todos los hechos y las áreas de la cotidianidad de los hombres y mujeres. Es un concepto que se ha construido desde lo social y no de una forma fácil sino con luchas de clases, buscando un significado que no sea penoso o discriminatorio y el reconocimiento de derechos donde se respete a la dignidad humana.

En primer lugar, al abordar la conceptualización del trabajo se está de acuerdo con Guerra (2010) cuando afirma que el concepto de trabajo, indudablemente, “no ha sido todavía unánimemente construido por la humanidad” (p. 21), lo que lleva a deducir que aún existe infinitas reflexiones por hacer sobre la temática.

En tal sentido, con el objeto de seguir erigiendo la parte epistemo-ontológica de los ejes de la investigación, se presenta de forma simplificada la compleja construcción socio-histórica del “concepto de trabajo”. Se transita por la evolución desde la edad

Reconocimiento

antigua hasta la moderna y, luego, se muestra, pero desde el punto de vista de “la resemantización” el “término trabajo”, también desde la época antigua hasta el presente tiempo y, a su vez, se introducen algunas reflexiones que permitan repensar sobre el clásico concepto de trabajo con el lente de la postmodernidad líquida.

Cabe señalar que no es fácil la abstracción científica sobre una temática social, pues se conoce que la misma se inicia a partir de ciertos pensamientos que rodean al investigador sobre el proceso de la realidad que quiere abordar, pero también depende de la experiencia que este posea sobre la cuestión. Es importante que se posea una mediana claridad de qué significa conocer y cómo alcanzar el conocimiento, porque al ir adentrándose en el estudio va decantando las incertidumbres y las va iluminado con los hallazgos. Igualmente, la búsqueda soporta implícitamente una tarea de atinar entre la relación individuo-sociedad y los aspectos que son de transcendencia para construcción del saber científico.

Www.bdigital.ula.ve

En ese proceso productivo, la Historia no puede pasar desapercibida, sobre todo en temas donde se analiza la creciente o decreciente percepción del ser humano sobre el concepto para generarlo desde otra perspectiva. Por tal motivo, aquí se realiza un acercamiento a estudios realizados sobre la evolución del concepto del trabajo, encontrando que en el continente americano existen muchos autores que han escrito en las últimas décadas sobre esta temática; sin embargo, para esta parte del proyecto se consideran a dos estudiosos formados en área de la Sociología. El primero, es Marcos Supervielle (2010)[11], quien luego de una investigación de la Historia del mundo occidental, europeo y americano sobre el concepto trabajo, titulado “La Evolución del Concepto de Trabajo y su Relación con los Derechos Humanos”, extrae el origen y la evolución que el trabajo ha exhibido a lo largo del tiempo. Además, muestra con

[11]De origen uruguayo, Profesor Titular de Sociología del Trabajo de la Universidad de la República de su país (UDELAR).

Reconocimiento

sencillez y claridad los momentos y el alcance de las conceptualizaciones realizadas sobre el trabajo en el tiempo, hasta llegar a la concepción que se tiene hoy del mismo, explicando que dentro del recorrido se debe distinguir entre la "historia del término trabajo" y la del "concepto de trabajo", con lo que concluyen que en la actualidad el término y el concepto coinciden.

El segundo autor es Pablo Guerra (2010)[12], quien también en su obra realiza un recorrido sencillo sobre la evolución del "concepto de trabajo". Así es que considerando a estos autores, junto a otros que ellos mencionan, se presenta el estado del arte con ambos enfoques, es decir, el concepto de trabajo y la resemantización de trabajo, con lo que se obtendrá un amplio panorama histórico sobre la temática que, en definitiva, contribuirá en el sutil proceso de análisis hermenéutico para la construcción del producto final.

2.5.1. El Concepto del Trabajo en Distintos Períodos y en las Culturas más Predominantes de la Humanidad

www.bdigital.ula.ve

2.5.1.1. Origen del Concepto de Trabajo

Guerra (2010), en su obra "Sociología del Trabajo", asienta que, tal como afirmó Werner Sombart, la palabra "trabajo" puede que no tenga un significado real, pero su uso es frecuente. Hace notar que el trabajo como actividad creadora, ha sido parte de la historia humana desde su génesis, hace algo más de 2 millones de años, cuando el *homo habilis* creó instrumentos que le sirvieron para realizar distintas tareas, lo cual lo diferencia de los demás especie animales, pues es el resultado de una acto consciente y por motivación propia.

El mismo Guerra advierte que que en la historia y las diferentes culturas se han manejado conceptos muy diferentes de qué es y qué no es el trabajo, e incluso en el

[12]Uruguayo y profesor titular del Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad de la República (Montevideo – Uruguay).

Reconocimiento

interior de muchas culturas, en distintos momentos, han coincidido una pluralidad de enfoques que responden a visiones diferentes y algunas veces contrapuestas. Además, se han heredado muchos atributos del trabajo manejado por las culturas anteriores. Por consiguiente, las actuales organizaciones sociales tienen comportamientos y conceptualizaciones hacia el trabajo que dificultan que haya consensos en torno a dicha concepción.

Sobre la etimología del término trabajo, Bustos Plaza (2016) refiere que en francés *travailler* proviene del término en latín de *tripalium*, que, significaba literalmente "tres palos", lo cual denotaba un instrumento de tortura formado por tres estacas a las que se amarraba al reo. Paralelamente, Guerra (2010) asegura que la palabra "*travaille*r", reemplazando a "*labourer*", se revela de "*tripalium*" (del latín *tripaliare*). Este último término expresa una especie de instrumento de tortura que era usado para castigar a los esclavos en la Antigüedad[13], aunque advierte que no hay seguridad que sea acierto, con lo que no todos los etimólogos aceptan esa acepción.

www.bdigital.ula.ve

Por su parte, Supervielle (2010) considera que la designación trabajo puede derivarse del cruzamiento de la palabra *tripalium* con *trapiculare*, por ser una palabra italiana que hacía referencia al mismo instrumento; empero, es el verbo *trapiculare* o *tripaliere* que significaba "hacer sufrir", la noción que más se aproxima a lo que en la actualidad se entiende por "trabajo", donde el sufrimiento era considerado por los antepasados como "trabajo productivo", siendo un ejemplo de ello la expresión "trabajo de parto" que expresa la acción de las mujeres al momento de dar a luz. Del mismo modo, ese verbo se asocia no solamente con hacer sufrir, sino con "hacer hablar al cuerpo".

[13] Los autores Pillon T. y Vatin F. (2003) también coinciden que es una herramienta que fue usada como soporte de tortura y, de igual forma, servía para contener a los animales al momento de herrarlos.

Reconocimiento

Por otro lado, el autor Bustos Plaza (2016) menciona que el trabajo, mediante una evolución, adquirió el sentido de “penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz”, significación esta que coincide con la del numeral 9 del *Diccionario de la Lengua Española* al consultar la palabra “trabajo”, cuando “pasó de designar un instrumento de tortura a referirse a uno de los efectos de la tortura: el sufrimiento”. El mismo autor explica que ese sentido conllevó a “perder los rasgos más específicos del significado”, por cuanto, no hay ya maderas, “ni se ata a nadie a ningún sitio”. Así Bustos Plaza (2016) resalta que si ese sufrimiento está unido una retribución económica, nuevamente se tiene “una evolución de índole metonímica, pues el sufrimiento está presente en cualquiera de las actividades con las que nos ganamos el pan” p. 153).

Otro análisis etimológico es ofrecido por Guerra (2010), citando la obra de Hanna Arendt, “La condición humana”, quien ilustra la etimología de los términos trabajo y labor desde las culturas antecesoras, con una distinción que no es muy habitual. De manera que Arendt expuso que en el griego se distinguió entre *ponein* y *ergazesthai*; en el latín *laborare* y *facere* o fabricare; en el inglés *labor* y *work*; en el alemán *arbeiten* y *werken*; pero en todos esos casos, “sólo los equivalentes de “labor” significan sin equívoco pena y desgracia”. En el caso de la palabra alemana *arbeit*, se aplicaba primeramente “sólo a los trabajos de campo que eran ejecutados por los siervos y no a la obra de los artesanos, llamada *werk*” (2010, p. 21). Es decir, con la relación realizada, Guerra demuestra que la conformación del término “labor” estuvo precedida por una valoración netamente negativa.

Www.bdigital.ula.ve

También, el término “trabajo” se relaciona con varias acepciones. Supervielle (2010) menciona que aparece en los diccionarios del 1165 relacionada a la idea de “sufrimiento”; luego, en el siglo XV y XVI fue vinculada “a la idea de preocuparse o ‘hacerse mala sangre’ por algo, es decir, de atormentarse: ‘el asunto me trabaja’” (2010, p. 2) y, posteriormente, aparece otra definición que parte del sentido de “tortura” cuando

Reconocimiento

indica “trabajar al adversario”, refiriéndose a realizar una acción continua hasta que se logre el objetivo que se ha propuesto.

Adicionalmente, Guerra, con base en un escrito de Marcuse, expone tres acepciones: 1) trabajo como acción general de trabajar; 2) como objeto trabajado (“este o esto es mi trabajo”); y, 3) el de tarea o esfuerzo (“¡qué trabajo me está dando esto!”) (2010, p. 44).

Desde esta perspectiva, es evidente que desde sus primeras referencias el “trabajo” se ha vinculado a las ideas de esfuerzo o actividad penosa. También, Supervielle (2010) ilustra que, a partir del siglo XVI, la noción de “eficacia productiva” se asocia al concepto de trabajo; y, “hacer trabajar” se relaciona a la idea de “emplear”. Asimismo, el autor menciona que en el siglo XVII el concepto de trabajo sufre una ampliación dejando atrás su carácter exclusivamente social, por cuanto se concibe que se puede “hacer trabajar el dinero” y es en el siglo XIX cuando pasa a relacionarse con el mundo industrial, pues se considera el trabajo tanto de los animales (por ejemplo, de aquellos utilizados en la carga) como el trabajo de las máquinas (2010, p. 2).

www.bdigital.ula.ve

Estas últimas acepciones enlazan al trabajo con la idea del “cumplimiento de una función”, aplicándose como sinónimo de otros conceptos de distintos orígenes, por ejemplo, el de labor u obraje. Sincrónicamente, el concepto de trabajo se ramifica y va a estar asociado no solo al trabajo físico sino también al trabajo intelectual (Supervielle, 2010).

Por otra parte, Supervielle argumenta que es a partir de la “progresiva extensión del concepto de trabajo que este pasa a ser un concepto central en la organización de la sociedad a partir del siglo XIX y durante todo el siglo XX”, por lo que aunque aún hoy existen discusiones en torno a centralidad, no hay cuestionamientos acerca de que el trabajo es vital para las sociedad.

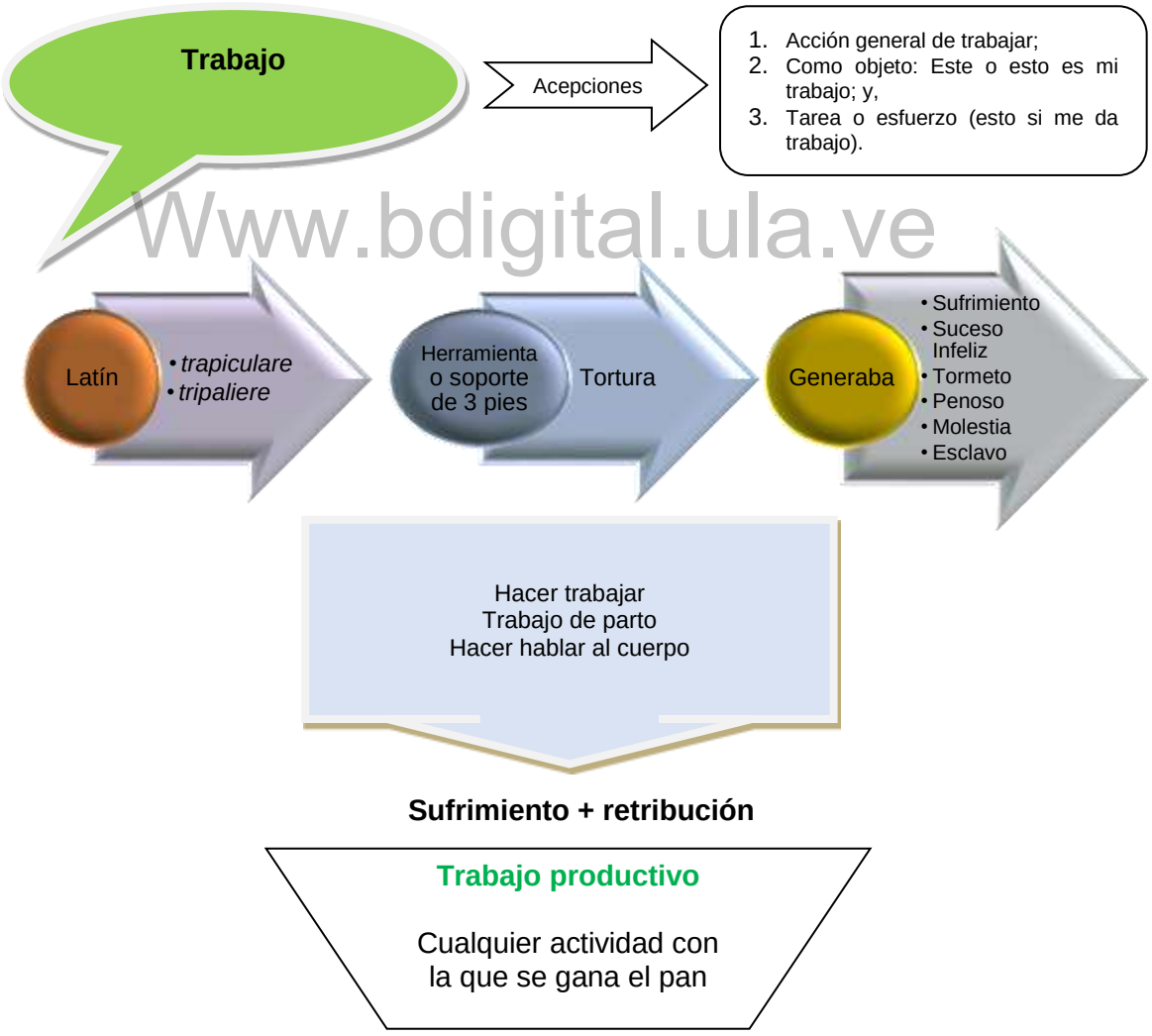
Reconocimiento

En resumen, parte del origen de la palabra “trabajo” y su evolución se sintetiza en la Figura 2.

En vista de lo expuesto, no es sorprendente que en pleno siglo XXI se mantenga la incertidumbre del real significado del término “trabajo. Tampoco debe sorprender que sea un punto focal de los Estudios Organizacionales, debido a su dinámica y a las constantes mutaciones que las sociedades han experimentado con relación a este importante fenómeno social.

Figura 2

Etimología del concepto de trabajo



Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Pero, en la actualidad, si se considera como las sociedades y sus organizaciones han ido en una creciente evolución a raíz de las nuevas tecnologías y con los esquemas estructurales que se van instituyendo debido a los impactos y efectos implícitos en ese progreso social, no resulta adecuado concebir al trabajo tal como se hacía en tiempos pasados, donde era sentido como "sufrimiento". Así, debe alejarse de esa visión de "sufrimiento" o de algo "penoso" para ganar el pan con el que se alimenta el trabajador, por cuanto el fracaso de la modernidad y sus implicaciones es lo que permite la construcción teórica de una cosmovisión posmoderna, con nuevas características y donde el ser intangible sea el centro de bienestar para su anhelada transcendencia.

De ahí que la construcción del nuevo pensamiento liberador o emancipador busque la manera de crear formas innovadoras que permitan transformar las actividades productivas en labores que "realmente" sean de felicidad y no una utopía. Este enfoque redefine el propósito del trabajo, priorizando la realización personal y la contribución positiva a la sociedad. Se trata de promover libertad de consciencia en lo individual y en lo colectivo, desde la información, la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad, cuya protección se encuentra garantizada en los contratos sociales de los Estados. No obstante, esas ideas no se están materializando en la forma como se presenta el discurso, debido a que existe una masa crítica que obedece a modelos de consumo o repetición de conductas pesimistas y a la carencia de voluntad para contribuir en una acción de cambio real.

La consecuencia de lo anterior es que las calificadas libertades son idearios no cumplidos, aún y cuando se ejecuten actividades donde los seres sienten sensación de felicidad, porque en realidad están siendo sometidos a nuevas formas de esclavitud (la moderna) que impiden el logro de la satisfacción personal que aspiran para sus vidas.

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

Nótese que pareciera que la humanidad se encuentra en un punto crucial, en una alerta permanente, por cuanto, existen algunos controles –no concientizados- que provienen de ciertas influencias externas. Por ejemplo, se observa como las estrategias de marketing conducen a una masa de personas a consumir un determinado producto del mercado a través de los mensajes subliminales, o la situación presentada con la crisis más reciente producida por la pandemia del COVID-19, donde las personas están siendo sometidas a una cuarentena globalizada, en la que aun habiendo siendo vacunadas permanecen con la incertidumbre de lo que acontece realmente y se desconocen las verdaderas implicaciones mundiales, sin pensarse en la certeza o no de una influencia inconsciente para la instauración de un nuevo y desconocido orden mundial.

Ante el panorama descrito cabe preguntarse ¿dónde se halla la debilidad o la flexibilidad? Pudiera estar en lo interno de la persona, en la mente o en el espíritu, o también pudiera estar en lo externo a esta, es decir, en los sistemas o los procesos de aprendizaje, entrenándose la mente de las personas para que actúen a un fin superior. La información que se va adquiriendo, por lo general, es ejecutada de manera automática, sin racionalizar las acciones y sus productos, como ocurre al conducir un vehículo, donde el chofer ejecuta todas las maniobras –en el sistema del automóvil- en forma automática sin mediar razonamiento.

La causa de ello ¿pudiera ser efecto de la construcción e implementación de la modernidad?, en la que el sistema de control y la producción mecanizada en masa creó una especie de alienación o ¿serán los acondicionamientos familiares y sociales heredados de forma trans-generacional? El resultado de cualquiera de las dos vías es que pudiera haber creado o estar implantando una verdadera dependencia del hombre, incluso autoimpuesta, al subyacer en el inconsciente colectivo, en las organizaciones sociales y, especialmente, en el inconsciente de las personas que cumplen una

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

actividad dentro de alguna de las organizaciones sociales que el trabajo en vez de verse como una actividad necesaria/motivadora/gloriosa para la expansión y la transcendencia del ser en el tiempo-espacio, es para padecer y sufrir en la vida humana. En consecuencia, resulta obvio que es una idea inculcada de generación en generación, repitiéndose en los pensamientos y en las expresiones verbales, hasta llegar a afectar negativamente a las personas, vistas en las acciones desplegadas por el trabajador.

2.5.1.2. Construcción Social del Concepto de Trabajo en la Edad Antigua

a. Para los griegos

"Acuérdate siempre de mi consejo y trabaja...Los Dioses y los hombres odian igualmente al que vive sin hacer nada, semejante a los zánganos que carecen de aguijón y que, sin trabajar por su cuenta, devoran el fatigoso trabajo de las abejas...No es el trabajo quien envilece, sino la ociosidad"

Hesíodo, Los trabajos y los días.

Www.bdigital.ula.ve

La revisión de textos de autores que se han dedicado a estudiar el tema trabajo, tales como Guerra (en "Sociología del Trabajo") y Supervielle (en "La Evolución del Concepto de Trabajo y su Relación con los Derechos Humanos") permite notar que coinciden en comenzar sus reflexiones con los griegos, al considerarlos como una civilización apasionante, cuyos productos reflexivos sobre variadas áreas de la vida humana fueron construyendo las bases epistemológicas de las teorías existentes, siendo perspectivas que datan mucho antes de Cristo.

En el caso de Guerra (2010) comenta que sorprende que los primeros filósofos griegos, a pesar de sus rigurosos análisis y "diálogos", no le prestaran atención al tema del trabajo, aun cuando es un elemento crucial en la vida social de los pueblos. Sin embargo, el autor explica que ello se entiende cuando se revisa la valoración que le daban esos grandes pensadores al concepto trabajo. Así, observa que los griegos no

Reconocimiento

poseían una visión unánime sobre el trabajo. Unos lo consideraban como un hecho altamente desvalorizado, relacionándolo con el "apremio y las necesidades". Igualmente era visto como un limitante de la "libertad de los individuos", la cual era indispensable para ser parte del mundo de la "polis" en calidad de ciudadano. Además, Guerra enseña que el "hombre libre realizaba actividades absolutamente desinteresadas: la actividad intelectual (que no era considerada trabajo) formaba parte del ocio y la contemplación" (2010, p. 24). Por consiguiente, el trabajo estaba reservado a los esclavos, quienes eran despreciados y lo valoraban como únicamente una fuerza de trabajo, por su función productiva.

Por su parte, Supervielle (2010) anota que fue en la civilización griega cuando se produce la idea de trabajo como "tarea" o de "obra" (*ergon*, *erganisa*), haciendo referencia a la persona que imprime o hace emerger una forma de la materia (por ejemplo: ceramista-barro). Luego, se origina la idea de "*home faber*", la cual se va desarrollando hasta la actualidad.

Www.bdigital.ula.ve

Dice el mismo autor, en cuanto a las tareas, que en los textos de los griegos aparecen ligadas a la esfera de la necesidad de las actividades comerciales, artesanales y agrícolas. Estas tareas no poseían de un valor social positivo, debido a que no eran estimadas como un trabajo; por lo contrario, eran mal vistas y creídas como tareas inferiores que debían ser desarrolladas por seres también inferiores. Aquí nace la noción de dependencia, al ligarlas a las necesidades de las personas. Esa dependencia, a su vez, tenía implícita la idea de que las personas que prestaban los servicios serán incapaces de encontrar su autonomía y su libertad.

También, el autor Supervielle ilustra que al final de la Antigüedad aparece el "arrendado", una modalidad del sistema de esclavitud. Esta relación social era solamente conocida por la relación establecida entre el amo y el que arrienda, donde se pagaba a destajo o a la pieza-esclavo, quien podía dormir y comer donde este quisiera.

Reconocimiento

Del mismo modo, surgen los “libertos” que eran las personas que continuaban realizando los trabajos que fueron desarrollados cuando eran esclavos, pero con una condición distinta, por cuanto eran considerados como trabajadores libres que hacían trabajos domésticos, ya no como esclavos, sino como asalariados.

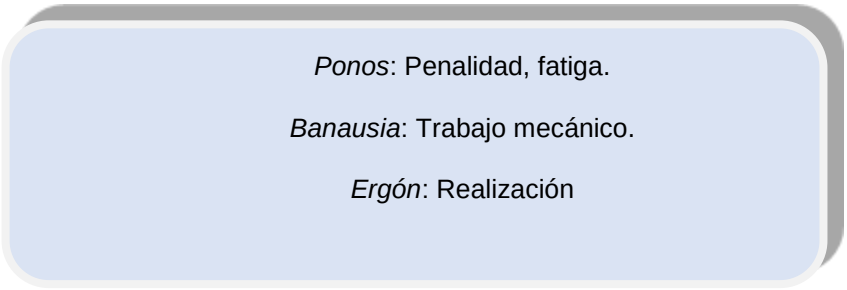
Como se observa, en este período de tiempo nacen los elementos que actualmente caracterizan al trabajo por cuenta ajena (servir a otro), como son: la dependencia y el salario. De esta manera, del legado de los griegos se pueden determinar tres términos fundamentales que se muestran en la Figura 3.

Considérese que la noción de trabajo como algo servil (*ponos*) fue construido por los griegos de una manera contrapuesta a lo que era estimado como positivo. En este caso, el “ocio y la contemplación” eran las actividades valoradas como positivo, las cuales eran reservadas a los hombres libres o ciudadanos porque se pensaba que esas eran las realmente humanas y, además, eran liberadoras.

Www.bdigital.ula.ve

Figura 3

Términos sobre el trabajo surgidos en la Grecia antigua



Nota. Guerra (2010, p. 25).

Supervielli (2010) agrega que por ser una sociedad que dependía del trabajo esclavo existía una distancia social muy marcada entre los hombres libres y los hombres esclavos, por lo que ni siquiera quienes reflexionaban sobre los distintos aspectos de la sociedad consideraban la actividad de estos últimos como trabajo.

Reconocimiento

Entonces, según comenta, el autor citado, el trabajo como concepto general no existía. Solo fue reconocido cuando este pasó a desarrollarse autónomamente (por cuenta propia) y se independiza de la condición de esclavitud.

En resumen y con el fin de precisar lo que se persigue en este punto, en la Tabla 8 se presenta la construcción del concepto de trabajo servil que Guerra (2010) muestra en su obra.

Tabla 8

Evolución de la construcción del concepto de trabajo como algo servil

Construcción del concepto de trabajo como algo servil			
Año	**Autor**	**Pensamiento**	**Claves**
Siglo IX a. C. Grecia Antigua	Hesíodo	Para el autor de "Los trabajos y los días", el trabajo se constituía en un justo y necesario castigo que Zeus impuso a los hombres por el pecado de Prometeo.	Castigo de Dios (Zeus)
	Protágoras	Sofista, ubica el estudio y el arte (la técnica) en el mismo rango.	Ocio–trabajo (igual rango)
	Antifonte	"los honores y los precios, y toda especie de aliciente que Dios ha concedido a los hombres, deben necesariamente resultar de fatigas y sudores" (Hopenhayn, M., citado por Guerra, pp. 29-30).	Fatiga y sudor
469-399 a. C.	Sócrates Raíz encontrada en el valor éticamente supremo de la autarquía[14] socrática.	Todo aquél que trabaja está sometido tanto a la materia como a los hombres para quienes trabaja. En esa medida, su vida carece de autonomía y, por tanto, de valor moral. No sólo los esclavos, eran despreciados sino cualquier trabajador dedicado a todo tipo de tareas manuales. Desprecio originado por un pensamiento helénico-aristocrático.	Sometimiento No es libre–no tiene valor moral Desprecio para cualquiera que se dedique a tareas manuales.

[14]Del griego *autárkeia*o autosuficiencia, es un pensamiento socrático que, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (s.f.) significa: Dominio de sí mismo; autosuficiencia; también política de un Estado que intenta bastarse con sus propios recursos.

Reconocimiento

Construcción del concepto de trabajo como algo servil			
Año	**Autor**	**Pensamiento**	**Claves**
427-347 a. C.	Platón De origen aristócrata, descendiente del último rey de Atenas y discípulo de Sócrates.	La autarquía continúa perpetuándose como valor ético supremo. En consonancia con los intereses de la aristocracia terrateniente, afirmaba que sólo la agricultura evocaba la auténtica autonomía. Por esta vía, el pensamiento platónico restringía de la participación política a esclavos, comerciantes y artesanos. Todos estos tienen en común el depender de las condiciones materiales en las que producen e intercambian mercancías.	Autosuficiencia Autonomía = Solo agricultura Valores superiores: La libertad, el ocio y la contemplación. Por ende, se propone un desprecio por el trabajo, aunque fuese una actividad netamente transformadora.
384-322 AC	Aristóteles	Tomando en cuenta los derechos de la ciudadanía, este los delimita aún más. En su ciudad ideal, al igual que en Platón, diferencia los gobernantes de los gobernados. Con los comerciantes existe ambivalencia: considerada como ocupación antinatural y estaba dispuesto a admitirlos hasta cierto punto en su ciudad ideal, pero la base seguiría siendo la esclavitud. Se empezaban a asomar los primeros cambios productivos derivados del crecimiento económico fruto del descubrimiento del hierro y su posterior división del trabajo, donde florecen los grupos de comerciantes, y empieza a jaquear la aristocracia terrateniente. Los pensadores de entonces, más aliados a éstos últimos, contrariaban los principios de acumulación comercial. En su Política, Aristóteles aconseja a los ciudadanos abstenerse de toda profesión mecánica y de toda especulación mercantil. Al considerar que la primera, limitaba intelectualmente, y la segunda, degradaba en lo ético. Es después del Siglo V que la polis comenzó a clasificar las ocupaciones según los esfuerzos que ellas exigían. Sólo el ocio (*schole*), para estos pensadores, permite la virtuosidad y la capacidad para juzgar. La *koinonia politiké* (comunidad de los hombres libres) era propia de quienes no necesitaban del trabajo, relegando a la población trabajadora al mero ámbito de la reproducción material (*chre-matistiké*), lo que solo era posible en un contexto de alta división del trabajo donde un grupo minoritario (oligarquía) vivía a expensas del trabajo de la mayoría (muchos de ellos esclavos).	Diferencia social: Gobernantes-gobernados. Cambios productivos/división del trabajo con crecimiento económico (descubrimiento del hierro). Política: Abstención de toda profesión mecánica (limitada en lo intelectual) y de toda especulación mercantil (degrada en lo ético). Se clasifican las profesiones y las ocupaciones. Ocio = Virtuoso Para los que no necesitaban trabajo (autosuficientes). Trabajo = ámbito de reproducción material.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Construcción del concepto de trabajo como algo servil			
Año	**Autor**	**Pensamiento**	**Claves**
			División del trabajo = Grupo minoritario vivía del trabajo de la mayoría (esclavos).
Organización social: Conservadora y estancada en lo productivo. Plano político: Ligado lo económico- laboral: solo quién sea capaz de gobernarse a sí mismo (sucede con quienes no trabajan o son dueños de tierras), puede gobernar a los demás. Solo la liberación total de la práctica mundana del trabajo, abre las posibilidades de dedicarse a la contemplación (sjolé*), la filosofía y las ciencias. Por ese medio, se puede distinguir el bien del mal, lo justo de lo injusto, lo verdadero de lo* falso. Se clasificaban socialmente: Aristócratas (visión aristocrática, olímpica, contemplativa y estética de los "hombres libres" y ciudadanos del mundo), los esclavos (extranjeros), los enemigos vencidos que se encargaban de las tareas domésticas y los *demiourgoi*, hombres libres de pasar del dominio privado al público. De gobierno: Constituidos por la clase militar, los estadistas, los magistrados y el sacerdocio. Los gobernados: Agricultores, los artesanos y los campesinos. Una tercera era los Comerciantes (Debate sobre su condición de esclavos). A los que trabajaban se les llamaba: Servidores, pero no gobernantes (Platón). Hay división del trabajo: Hombres libres: Ocio y contemplación. Los gobernados: Tenían que trabajar. Dominio con respecto a la naturaleza y a quienes los empleaban.			

www.bdigital.ula.ve

Nota. Adoptado de Guerra (2010, pp. 25-30).

Es evidente que en la civilización griega la noción de trabajo es disímil. Guerra (2010) respalda la idea de Hopenhayn, para quien el menosprecio de los filósofos griegos hacia el trabajo manual se originó en la opresión ejercida por los guerreros y aristócratas de la época, quienes impusieron a los vencidos la carga de realizar trabajos arduos y difíciles. También el autor se pregunta por qué la aristocracia querría trabajar en esas condiciones, respondiéndose, que:

> la propia división del trabajo que posibilitó el crecimiento de la civilización helénica, fue generando diferentes clases con visiones distintas sobre el trabajo. Por otro lado, surgían los campesinos pobres, los vencidos, y quienes debían ganarse la vida por el trabajo artesanal. Esa gente, la mayor de las veces aislada del mundo de la "polis", generaría sus propias lecturas de los

Reconocimiento

acontecimientos, sus propios espacios de desarrollo cultural, incluso su propia religión. (Guerra, 2010, p. 30)

b. Para los caldeos

"Es un santo aquél que construye una casa, en la que mantiene el fuego, el ganado, su mujer, sus hijos, buenas parias. Aquel que hace a la tierra producir el trigo, quien cultiva los frutos del campo, propiamente él cultiva la pureza".

Escrituras sagradas de la religión de Zaratrusta (el Avesro)[15]

Para la civilización de los caldeos la idea de trabajo tenía una concepción indiscutiblemente opuesta a la helénica, pues partían de lo espiritual (cultivar la pureza) ligándolo con la contribución que es de orden económico. En tal sentido, Guerra (2010) refiere que para los caldeos el trabajo tenía dos dimensiones. La primera era la dimensión de las necesidades fisiológicas, representadas, por ejemplo, por la necesidad de trabajar para cultivar el trigo. La segunda era la dimensión espiritual que se relacionaba con cultivar la pureza, relacionándolo a la satisfacción de las necesidades espirituales. En efecto, según Guerra, para los caldeos existía una división del trabajo mínima, en la que a todos les correspondía realizar una actividad laboriosa.

Www.bdigital.ula.ve

c. Para los hebreos

Guerra alerta que en medio del camino entre los caldeos y los griegos se puede hallar la valoración del trabajo que hacen los hebreos, la cual considera que tiene multitud de ambivalencias. Estos creían que el trabajo se constituía era un mal necesario y una manera de expiar los pecados, no los cometidos por Prometeo, sino los de Adán y Eva.

Igualmente, el autor que se sigue alude el Libro del Génesis y los relatos poéticos del origen de la creación, donde se encuentra la idea de un Dios creador – trabajador que crea el cielo y la tierra y termina su trabajo el "séptimo día", descansando

[15] Citado por Guerra (2010, p. 30).

Reconocimiento

este día de todo lo que había hecho. De esa laboriosidad y su correspondiente descanso, Guerra, atribuye, mencionando a Santo Tomás, las ideas que permiten comprender la evolución del derecho laboral y el derecho a disfrutar de un descanso semanal. Por otro lado, dice que Dios dispuso que el hombre debía trabajar en el jardín del Edén, donde tenía el deber de cuidar y cultivar la tierra encomendada. De esto, resalta que "no es cierta la idea que el trabajo sea fruto del pecado: más bien el trabajo penoso es el que deriva del pecado según la tradición hebrea-cristiana. Antes, en ausencia de pecado, se vivía una suerte de buen trabajo" (2010, p. 31).

En el mismo hilo de explicación, el autor señala que la idea de buen trabajo llega a su fin a partir del pecado original que llevó a Dios a echarlos del jardín del Edén y a conminar a Adán y Eva a ganar el pan con el sudor de tu frente, lo cual fue trasladado a los hombres que les sucedieron. "Lo dice el Talmud: 'Si el hombre no halla su alimento como animales y pájaros, sino que debe ganárselos, es debido al pecado'" (2010, p. 31).

Www.bdigital.ula.ve

Como se observa, es a través de esa fuente histórica donde se siembra la idea del trabajo como "medio" para expiar el pecado original sin un fin ético (que si poseía para los caldeos), y como "medio para producir" (Guerra, p. 2010), visión que se mantiene en los tiempos actuales.

d. Para los romanos

Para Guerra (2010), los romanos realizaron una contribución importante en el desarrollo del concepto del trabajo desde el punto de vista jurídico, pero el trabajo manual seguía teniendo un valor despreciativo (solo para esclavos). Por tanto, sus otros aportes no tenían grandes diferencias con los de los griegos (quienes eran los grandes filósofos y pensadores sociales). Entonces, compartían el hecho de una mayor división del trabajo, generado por el crecimiento económico, y del uso de la mano de obra esclava, cuyos hombres no eran considerados personas, por lo que estaban

Reconocimiento

desprovistos de una personalidad jurídica, que, a su vez, explica por qué se negaba la existencia de una relación laboral entre quien realizaba el trabajo manual (el esclavo) y su dueño. Esa vinculación estaba unida al derecho de propiedad otorgado a los ciudadanos sobre los esclavos.

Destaca el autor que los conflictos comienzan a aparecer cuando el dueño del esclavo no lo ocupaba, sino que se lo alquilaba a un tercero dando surgimiento a "la figura del arrendamiento de servicios, que deriva del arrendamiento de cosas" (2010, p. 32). Sin embargo, se fue perfeccionando, ya que lo que se arrendaba "era la fuerza de trabajo". En efecto, dice Guerra (2010) que la calidad jurídica se desplazaba a la actividad que ejecuta el esclavo y, de esa forma, "se convierte en un antecedente del arrendamiento de servicios del Derecho Civil moderno" (p. 32).

Por otro lado, para Supervielle (2010), la definición de trabajo que se maneja en la actualidad conserva cierto correlato con el mundo romano; pues, en latín el concepto de trabajo era designado con los siguientes términos: 1) "*opus*" o trabajo efectuado; 2) "*opera*" o actividad de trabajo; y 3) "*labor*" o trabajo agrícola o trabajo militar. Con respecto a la última concepción existía una doble estigmatización que la hacía ver como servil y penosa.

Www.bdigital.ula.ve

e. Para los cristianos primitivos

Tal como muestra la evidencia histórica, la religión de mayor influencia en la civilización occidental es la de Cristo. Guerra (2010) ilustra que los mensajes del cristianismo primitivo se dieron cuando Roma era el centro de las mayores movilizaciones de rebeldía de la Edad Antigua. En esa época, Isaías, proclamaría que el Mesías vendría a liberar a pobres y oprimidos, lo cual Jesús en sus mensajes confirmó.

Guerra recuerda que Jesús heredó el oficio de carpintero de su padre José, mientras que sus discípulos fueron elegidos entre pescadores y artesanos, lo que

Reconocimiento

permite deducir que ellos cargaban con la valoración que a sus oficios o trabajos se les daban para esa cultura, en la que:

> el trabajo no deja de ser un medio, descartándose como un fin en sí mismo. Pero, ahora asignándoles un nuevo valor, siempre tanto medio para un fin virtuoso: el trabajo será fundamental para permitir la satisfacción de las necesidades de cada uno, pero también sus frutos, deberán insertarse en una dimensión comunitaria, donde el 'prójimo' necesitado esperará la contribución fraterna y solidaria del cristiano. (2010, p. 34)

Esto da la perspectiva, como bien lo muestra Guerra (2010), de que el trabajo no solo posibilita el "tomar" sino también el "dar", de ahí es que se podría entender "la crítica del cristianismo a la acumulación de la riqueza. También, dice el autor, que San Pablo agrega un nuevo componente valorativo al referir la obligatoriedad moral que tiene el trabajo, siendo el modo previsto para ganarse la vida para todos aquellos que pudieran, con lo que se exceptuaban a los ancianos, los niños, los minusválidos, los enfermos, los accidentados, entre otros. En este contexto, existía la obligatoriedad de socorrer al necesitado, bajo la máxima del amor a estos, lo que permite entender las políticas sociales que se han adoptado en la época contemporánea.

Www.bdigital.ula.ve

2.5.1.3. Construcción Social del Concepto de Trabajo en la Edad Media

"Ternaria es la casa del Señor y no una: aquí sobre la tierra unos oran, otros pugnan y otros más trabajan"[16].

La Edad Media es un período de la historia de la humanidad que abarca desde la caída del Imperio Romano de Occidente en el siglo V (en el año 476), por invasiones de los pueblos bárbaros, hasta el Siglo XV (con la caída de Constantinopla y también por el descubrimiento de América en el año 1492). Este se caracteriza por grandes

[16]Adalberto Obispo de Laón (S. XI): *"Triplex Dei ergo domus est quae Creditor una nunca oran, alii pugnat, Aliique laborant"*, citado por Guerra (2010, p. 39).

Reconocimiento

procesos transformadores a raíz de las invasiones y el nacimiento de diversos reinos que surgieron luego de la debacle del Imperio Romano. También destaca en esta etapa la emergencia de escuelas de pensamiento y pensadores que reflexionaron sobre el valor del trabajo en las diferentes culturas (Guerra, 2010).

En esta etapa, Supervielle (2010) resalta que los valores acerca del trabajo y al ocio tienden a transformarse con respecto a la Antigüedad. Señala que la Iglesia fue responsable de que cambiaran ciertos órdenes de la sociedad y del espíritu del individuo, mientras que el trabajo agrícola y el trabajo artesanal permanecieron prácticamente sin modificaciones, a causa de la poca variación de la tecnología. De modo que los mayores cambios fueron en lo político y en lo social y lo religioso y cultural, al hacerse "hegemónica la doctrina cristiana" (2010, p. 7). Esto generó consecuencias "sobre el estatuto del trabajo en la organización de la sociedad, por lo tanto, también sobre los Derechos Humanos" (2010, p. 7).

www.bdigital.ula.ve

Para Supervielle (2010), los procesos de transformación política conllevan profundas modificaciones en la vida económica y social. Por un lado desaparecen un número importante de artesanías de calidad por la baja del comercio internacional Por el otro, se modifica la agricultura al cambiar la pequeña explotación a grandes dominios, lo cual impulsa la instalación del sistema servil.

El mismo autor expresa que en esta época se pueden distinguir tres tipos de siervos 1) Los que están atados a una persona; 2) Los que están atados a la tierra del señor, jornaleros pagados en bienes en vez de ser pagados en dinero; y, 3) Los que cultivaban tierras de extensión variable y a cambio debían pagar al señor un impuesto anual en productos de la tierra o dinero. Agrega que el sistema de servidumbre comienza a decaer a partir del siglo XIII, cuando se dan un conjunto de leyes y medidas reales que tiene réplica en los países centroeuropeos hasta el siglo XVIII.

Reconocimiento

Por su parte, Guerra (2010) describe en su obra que en ese período la organización económica, donde operará el trabajo, consistía en grandes extensiones de latifundios heredados del Imperio Romano y que dado que en esta época ya había quedado atrás la esclavitud, se recurrió a la mano de obra campesina. Apunta que fue así como inició el sistema de arrendamiento de ex esclavos que antes trabajaban esas mismas tierras; además que el sistema fue logrando que las fuerzas productivas crecieran lo que permitió que en los siglos IX y X hubiese una mayor acumulación por parte de los artesanos y campesinos. Entonces, se genera el marco propicio para que se formaran los burgos o ciudades en los que florecen el comercio y la industria artesanal. Posteriormente, en el siglo XII, comienza el declive de esa estructura feudal, debido a que ciertos bienes eran producidos con mayor eficiencia en las ciudades.

Lo anterior es la antesala de la etapa pre-capitalista, iniciada en el siglo XIV y que sucede luego de las Cruzadas y el desarrollo del comercio internacional entre los imperios arábigo y bizantino. Entre las consideraciones del comercio pre-capitalista Guerra (2010) menciona las ideas de Santo Tomás de Aquino, para quien ni era bueno ni era natural. Sin embargo,

> lo juzgaba inevitable si era el medio que el comerciante tenía para mantener a su familia. De esta forma, las ganancias del comercio no era otra cosa que el fruto del trabajo. Se trataba … de poner el acento en la justicia del cambio efectuado, para lo cual Santo Tomás recurre a Aristóteles, cuyo análisis sobre el valor de cambio figura en su estudio de la Justicia. (p. 36)

Seguidamente el autor ilustra sobre el hecho de que muchos sacerdotes de la Iglesia pretendieron un concepto de “precio justo”, con lo que el cristianismo muestra una evolución de su visión hacia el comercio, la cual se independiza de las posiciones

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

en contra que privaban a comienzos de la Edad Media; pues San Agustín[17] valoraba el trabajo como lo hizo San Pablo. Dice Guerra (2010) que el Obispo de Hipona consideraba, por una parte, que todo trabajo manual es bueno, basado en los fundamentos del cristianismo primitivo" (2010, p. 38); y, por la otra, que cuando el hombre trabaja tiene el alma libre, de tal forma que no hay impedimento para que el hombre piense en Dios y al mismo tiempo trabaje.

Un tiempo después, Santo Tomás, aludido por Guerra (2010), continúa reflexionando sobre el trabajo e implanta una jerarquía de profesiones, situando al trabajo agrícola y artesanal por encima del comercial. Del pensamiento de este Santo, Guerra subraya como original el que determinase que el trabajo era obligatorio si era requerido para subsistir, por lo que quien no tenía necesidad de trabajar debía ocuparse de la oración y contemplación divina. De esta forma, usa las categorías platónicas para jerarquizar el trabajo, por ende, considera al trabajo intelectual por encima del manual.

www.bdigital.ula.ve

Por su parte, Supervielle (2010) apunta que Santo Tomás de Aquino distinguió "cuatro funciones que se le pueden atribuir al trabajo: 1) Procurar los medios de vida; 2) Combatir el Ocio; 3) Reprimir la concupiscencia; y, 4) Dar los medios para hacerse de limosna" (2010, p. 11). Explica que las tres últimas, pueden "realizarse a través de otros mecanismos, sin una vinculación necesaria con el trabajo" (2010, p. 11).

Continuando con las contribuciones de Santo Tomás, Guerra (2010) señala que este pensador: 1) estimó al trabajo agrícola como el medio idóneo para asegurar la subsistencia, pero atribuía a la vida contemplativa un rango de mayor relevancia; 2) creyó que la esclavitud no era natural sino útil para la vida humana 3) interpretó que el obrero no se vendía a sí mismo, ni su cuerpo, ni su inteligencia, ni su facultad de

[17]Para Guerra (2010), San Agustín es uno de los autores más representativos del comienzo de la Edad Media. También fue uno de los pilares de las nociones francamente "anticapitalistas" seguidas y complementadas fundamentalmente por San Juan Crisóstomo, San Ambrosio, San Clemente y San Cipriano.

Reconocimiento

trabajo, por lo que el trabajo no podía ser visto como un objeto de cambio sino como un arriendo de servicio.

En rigor, el esfuerzo de Santo Tomás estaba centrado en restringir las funciones del trabajo de su época y era una oposición a la "tradición monástica que le atribuía al trabajo una función ética" (Supervielle, 2010, p. 12), debido a la evolución que la sociedad había tenido.

Por último, Guerra (2010) menciona la contribución de San Francisco de Asís, a fines del Siglo XII, quien da una particular visión del trabajo dentro del cristianismo, por cuanto exaltando la vida ascética basada en el trabajo y la pobreza, otorga al trabajo un carácter diferente al afirmar que este puede ser ejercido con alegría.

En fin, los pasajes citados, en esta parte de la historia de la humanidad, el concepto de trabajo avanzó significativamente, en cuanto al punto de vista de la "valoración". Se relaciona con el comercio y la industria artesanal con la utilidad y necesidad, se analiza el "valor de cambio" aristotélico para pensar en un "precio justo". También, se observan los debates sobre la división y la jerarquía del trabajo, rebajándose el trabajo manual con respecto a otras tareas y se agrega al trabajo el elemento o sentido de la alegría.

Www.bdigital.ula.ve

2.5.1.4. Construcción Social del Concepto de Trabajo en la Época Moderna y la Transformación Causada

En la revisión de la evolución histórica del concepto del trabajo, es ineludible mencionar, nuevamente, al autor Guerra (2010) para abordar la época moderna. Al respecto, establece cinco grandes acontecimientos de influencia en la temática, estos son: 1) La decadencia de la Iglesia por el debilitamiento de su poder moral y el poder económico frente al de la creciente burguesía; 2) El renacimiento intelectual y artístico; 3) Los viajes a las Indias y el descubrimiento de América; 4) La formación y constitución de los Estados-nación y 5) Las reformas religiosas de Lutero y Calvino.

Reconocimiento

Guerra explica que en los Siglos XV y XVI el mercantilismo se fue manifestando en contra de algunos de los pensadores de la Iglesia, quienes no pudieron evitar que este continuara avanzando y que el comercio tomara el control. Posteriormente, con las Encíclicas papales se fue "legitimando el interés en los préstamos, y por esa vía la mayor acumulación de riquezas por parte de banqueros" (2010, p. 40).

Con tales acontecimientos se desarrolla la actividad del mercader, cuyo trabajo pasó a ser "un medio para obtener éxito". Destaca que los logros de la dinámica mercantil hicieron que la visión humanista del trabajo perdiera valor, pues este pasó a ser visto como un medio para el enriquecimiento. Sin embargo, hubo una excepción con el Humanismo Renacentista, que inspiró la constitución de las Misiones Jesuitas en el Sur de América y las Franciscanas en la Baja California, tomando ideas como las expresadas por Campanella, con su "ciudad solar", quien no encontraba diferencias entre el trabajo intelectual y el trabajo manual, pues "el primero empieza a ser sobrevalorado por su acción en el plano de las invenciones y la técnica" (2010, p. 40); o las de Tomás Moro, quien expuso que el trabajo no es algo malo, por lo contrario, asoma características humanizadoras al sugerir que en "Utopía" la jornada de trabajo no supera las seis horas diarias.

www.bdigital.ula.ve

También Guerra destaca que con el Renacimiento se renueva el concepto de la virtuosidad que se va a relacionar con el empresario o financista audaz y emprendedor. Agrega que esa línea será reforzada luego por Calvino, quien plantea que "los negocios son un buen servicio a Dios" (2010, p. 40), y que la riqueza es el fruto de una vida dedicada al trabajo, siendo una vía para obtener el éxito. Son estas posiciones las que muestran "la versión del '*homo economicus*' que más tarde, en pleno auge del capitalismo post-industrial, según Daniel Bell, sería sustituido por los valores hedonistas" (2010, p. 40).

Reconocimiento

Siguiendo el apartado que antecede se presenta, en la Tabla 9, un epítome con el fin de precisar los puntos fundamentales de la valoración dada al concepto en cada época hasta llegar a la actual.

Tabla 9

Evolución de la construcción social del concepto de trabajo desde la Edad Antigua hasta la Edad Moderna

Construcción social del concepto de trabajo desde la Edad Antigua hasta la Edad Moderna			
Tiempo	**Civilización**	**Valoración**	**Claves**
Antigüedad	Griegos Siglos IX V y IV a. C.	• Acción netamente servil. • No había distinción entre trabajo manual y trabajo intelectual. • Se clasifica u ordena las profesiones y las ocupaciones conforme al grado de servidumbres. • El ámbito de reflexión era la "*polis*".	• Ocio y contemplación para hombres libres y ciudadanos Es lo virtuoso. • Trabajo = Servil / esclavo.
	Caldeos	• Trabajo bueno. • No existía la división del trabajo. • Todos trabajan incluso los de poder.	• Trabajo = cultivar la pureza (el espíritu).
	Hebreos	• Es un mal necesario. • Medio para expiar los pecados.	• Trabajo = medio.
	Romanos	• Compartían lo mismo que los pensadores helénicos (griegos). • Trabajo desarrollado por los esclavos que eran considerados como cosas. • Su aporte fue en lo jurídico, con la figura del arrendamiento de los servicios que se deriva del arrendamiento de las cosas (antecedente del derecho civil moderno).	• Trabajo = arrendamiento de servicios (de hombres libres).
		Cristianismo primitivo: • Mensajes de liberación a los pobres y a los trabajadores de su época. • El ámbito de reflexión era Universal. • Cristo no justifica la esclavitud, pues su mensaje de amor hace imposible esas prácticas. • El cristianismo da una nueva visión antropológica del trabajo, no solamente para "tener" sino para "dar" al prójimo. De hecho el cristianismo primitivo niega la acumulación de riquezas (Mateo VI, 20,21).	•Trabajo = dar y recibir. • Trabajo = No acumulación de riqueza.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Construcción social del concepto de trabajo desde la Edad Antigua hasta la Edad Moderna			
Tiempo	Civilización	Valoración	Claves
Medioeval Del siglo V (año 476) hasta el Siglo XV	Luego de la caída del Imperio Romano (Arábicos, Bizantinos, Europa oriental, los Países Bajos, Francia, las orillas del Rhin e Italia, entre otros)	• La Iglesia influyó en la transformación del concepto. • Cambia el valor del trabajo con respecto al ocio. • Los cambios, principalmente, en lo político / social y religioso / cultural. • Se comienza con el lugar que posee el trabajo, su papel en la sociedad y en el espíritu del individuo. • Se mantienen los mundos del trabajo (agrícola y artesanal). • La agricultura cambia de pequeña explotación a grandes dominios, lo cual favorece la instalación del sistema servil. • Se comienza el sistema de arrendamiento a ex esclavos de parte de esas tierras. • Se inicia la constitución de las primeras ciudades, donde el comercio y la industria artesanal pueden desarrollarse ampliamente; decae la estructura feudal.	•Trabajo = gana estatus. • Trabajo = necesidad para la subsistencia de la vida.
		San Agustín: • Valoraba el trabajo como lo hizo San Pablo; considera que "todo trabajo manual es bueno por las razones dadas por el cristianismo primitivo"; y, por otra parte, concilia su "dualismo Platónico, al sostener que mientras que el hombre trabaja tiene el alma libre, de modo que es perfectamente compatible pensar en Dios a la vez que trabajar".	•Trabajo = alma libre. •Trabajo = labor + pensar en Dios.
		Santo Tomás: • Juzgaba inevitable si era el medio que el comerciante tenía para mantener a su familia. De esta forma, las ganancias del comercio no era otra cosa que el fruto del trabajo; análisis del "valor de cambio" por Justicia. • El trabajo se considera como una obligación sólo si se necesita para subsistir; y si no tiene necesidad de trabajar no tiene por qué hacerlo. • Trabajo intelectual (con la oración y la contemplación Divina) por encima del manual. • Trabajo agrícola (mejor medio para la subsistencia de un pueblo) = laboriosa, pero tiene mayor importancia la vida contemplativa. • Esclavitud – justificada como útil para la vida humana. • En el contrato de trabajo el obrero no se vende a sí mismo, ni su cuerpo, ni su inteligencia, ni siquiera su facultad de trabajo; porque el derecho natural prohíbe considerar al trabajo como un objeto de	• Trabajo = medio para mantener a la familia. • Trabajo = obligación para subsistir. • Trabajo = necesidad. • Trabajo intelectual = oración y contemplación divina. • Trabajo esclavo = útil para la vida humana. • Trabajo = no es objeto de cambio.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Construcción social del concepto de trabajo desde la Edad Antigua hasta la Edad Moderna			
Tiempo	Civilización	Valoración	Claves
		cambio.	
		San Francisco de Asís: • En sus aportes se halla un elemento novedoso: "el sentido de la alegría que acompaña al trabajo".	• Trabajo = Espíritu / alegría.
Época moderna		• Un medio para obtener éxito. • La visión humanista del trabajo empieza a perder valor, realzándose al mismo como simple medio para el enriquecimiento. • El trabajo intelectual se sobrevalora sobre el trabajo manual, "por su acción en el plano de las invenciones y la técnica". • El trabajo no es algo malo, por lo contrario, asoma características humanizadoras al sugerir que en Utopía, la jornada de trabajo no supera las seis horas diarias y en la Ciudad del Sol no se debía trabajar más de cuatro horas. • El concepto de la virtuosidad ahora se plasma en la figura del empresario o financista audaz y emprendedor.	• Trabajo = Medio para obtener el éxito. • Trabajo = no visión humanista. • Trabajo = simple medio para el enriquecimiento.

Www.bdigital.ula.ve

Nota. Adoptado de Guerra (2010) y Supervielle (2010).

2.5.1.5. El Otro Enfoque de Evolución Histórica, a partir de la Resemantización de Trabajo

Con base en las ideas de Supervielle (2010) se presenta, en la Tabla 10, la evolución del concepto trabajo.

Por otro lado, el recorrido histórico realizado por Supervielle (2010) ilustra sobre el crecimiento del concepto trabajo, el cual se refleja en su extensión y comprensión, que se ha considerado como una conquista por las luchas sociales unidas a los grandes ideales y las aspiraciones de la humanidad: libertad, fraternidad y justicia. Así, el autor concluye agrupando las ideas expuestas en cuatro grandes conceptos que vincula con los derechos humanos, que se resumen en la Tabla 11.

Reconocimiento

Tabla 10

Evolución del concepto trabajo: construcción a partir de la resemantización

Evolución del concepto de trabajo Construcción a partir de la resemantización	
Fue creciendo en Extensión y Comprensión	
Ejes	**Conclusiones**
Trabajo / Ocio	Ambos fueron modificando su sentido. Cambió su valoración positiva-negativa: el ocio era considerado como positivo y el trabajo en forma negativa, luego dichas apreciaciones fueron invertidas. En la actualidad gran parte de lo que los griegos consideraban ocio (actividades filosóficas y artísticas junto a otras intelectuales) son consideradas trabajo. En cierta medida aparece el ocio como el complemento necesario del trabajo. Tanto en el sentido de no actividad: reposo, descanso, vacaciones, etc., como en el sentido de actividades alternativas: uso del tiempo libre, recreación, etc. En este entendimiento, la relación trabajo-ocio se asocia a la reivindicación o el reconocimiento de los derechos humanos, de tener cierto tiempo disponible para disfrutar el tiempo de no trabajo, que a su vez, en el imaginario social actual, aparece como más libre.
Trabajo Manual / Trabajo Intelectual	La evolución de trabajo manual / trabajo intelectual, se percibe de la siguiente forma: El trabajo intelectual como analógico al trabajo manual (San) Agustín, a ser concebido como equivalentes en (Santo) Tomás y ser visto como fusionado en el caso de Gramsci. Más allá de la evolución en el plano de las ideas, fue referente y explícitamente fortalecida durante el desarrollo del taylorismo y el fordismo y, por lo tanto, guarda vigencia en la actualidad. También, más allá de la evolución de la comprensión de la relación trabajo manual e intelectual, la distinción es antigua y en parte da fundamento a la distinción en clases, categorías sociales y su identidad. Aunque ello muchas veces articulada a la distinción trabajo/ocio. En este sentido, también las distinciones entre trabajo manual e intelectual están relacionados a la igualdad social e incluso a la libertad. Gramsci, teórico marxista italiano, señala que: "En cualquier trabajo físico, aunque sea mecánico y degradado, existe un mínimo de calificación técnica, esto es, un mínimo de actividad intelectual creadora [...]. Todos los hombres son intelectuales; pero no todos los hombres desempeñan en la sociedad la función de intelectuales".
Trabajo Productivo / Trabajo Domiciliario	La distinción entre trabajo productivo y trabajo domiciliario de igual forma es antiquísima. Su relevancia aparece al debilitarse la división sexual tradicional del trabajo, donde la mujer estaba confinada a las tareas del hogar y el hombre a las tareas productivas que producían los ingresos familiares. La "salida" de la mujer del hogar generó una nueva categoría de trabajo vinculada a funciones que antes se realizaban domiciliariamente, sin embargo, en la medida que inevitablemente hay tareas domiciliarias que aparecen irreductibles, se origina una nueva conceptualización del trabajo en donde se debilitan muy fuertemente las fronteras entre estos dos conceptos. Aparece incluso una nueva mirada sobre el trabajo que intenta dar cuenta de estos cambios estructurales. De esta distinción se genera un conjunto de reclamaciones de género, por ejemplo, que en alguna medida se van reconociendo y plasmando en normas.

Nota. Adaptado de Supervielle (2010, pp. 31-32).

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Tabla 11

Conceptos del trabajo relacionados con los derechos humanos

Cuatro grandes conceptos	
Relacionados con los derechos humanos	
	Conclusiones
Trabajo considerado como esfuerzo y/o sacrificio	Entendido como esfuerzo y/o sacrificio aparecen los derechos humanos, buscando en particular, limitar su exceso. Aparece así el derecho a la vida en la que se incluye la prohibición del trabajo infantil. Pero, a su vez, el derecho a la libre disposición para efectuar el esfuerzo o sacrificio, el derecho a la libertad contra la esclavitud u otras formas de servidumbre, y el derecho a la justicia contra las arbitrariedades posibles en las relaciones laborales contraídas.
El trabajo como actividad profesional	El concepto distintivo de la persona y generadora de una identidad social a través de lo laboral puede traducirse en el derecho a la identidad, y primordialmente, en el derecho al trabajo como derecho humano. Ello deriva de la centralidad del trabajo en la organización de la sociedad. La consideración de este derecho aparece como correlato de la obligación religiosa de trabajar en primera instancia, pero luego como deber moral en general. Esta visión es apoyada por el sistema educativo que trasmitía y socializaba el valor y la importancia de trabajar. En la actualidad existen ciertas sociedades, o ciertos segmentos de la sociedad, en las que este valor se ha transformado en una orientación más personal, en una suerte de auto-obligación disciplinaria, individual y autoimpuesta, una suerte de vocación en sentido moderno, o sea de realización personal. En relación a esto, aparece crecientemente la exigencia del derecho a la realización personal como derecho humano. A su vez, en la medida en que dicha idea se vuelve hegemónica en la sociedad, aparecen nuevos derechos humanos, menos genéricos, tales como el derecho a tener acceso a la seguridad social y a distintos tipos de seguro y, finalmente, el derecho a la jubilación. De hecho, estos derechos pueden resumirse en el derecho a acceder a trabajos formales, o lo que es igual, fugarse del trabajo informal o precarizado.
Trabajo como mercadería	Visto como venta de fuerza de trabajo, el trabajo como mercadería surge de los economistas a la luz de la Revolución Industrial. Vinculado a este concepto aparece el derecho al salario justo (a ser correctamente remunerado), el derecho a las condiciones de trabajo, es decir, condiciones de sanidad y salubridad por un lado, y por el otro, el reconocimiento del carácter de trabajador tanto como individuo con derechos específicos como el derecho de asociarse y hacerse representar libremente por lo que el individuo y el colectivo decidan. En síntesis, el derecho a asociarse. En combinación con las otras dos conceptualizaciones del trabajo, aparecen todos los derechos de la seguridad social articulados al trabajo. Como correlato, aparece el derecho a no estar en condiciones de trabajador informal, o sea de no estar en condiciones de recibir las prestaciones de la seguridad social o desempleado.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Cuatro grandes conceptos	
Relacionados con los derechos humanos	
	Conclusiones
Trabajo como "solución de problemas"	A diferencia del trabajo como esfuerzo o sacrificio, que claramente se concibe desde la perspectiva del esfuerzo físico, el trabajo como solución de problemas hace hincapié en el aspecto intelectual, de creatividad. Es así, porque la "solución de los problemas" es crecientemente compleja e importante, y requiere en muchos casos adoptar opciones entre la toma de distintos riesgos. Por ejemplo, la solución de un problema industrial que puede generar empleo y desarrollo para una región puede entrar en profunda contradicción con la preservación del medio ambiente. En esos casos, los primeros perjudicados son los propios trabajadores locales que se encuentran sometidos a las condiciones de un trabajo dañino, pero a su vez se puede estar perjudicando a veces sin conciencia la vida de otros ciudadanos. El trabajo también puede cristalizar situaciones de discriminación en la sociedad, como ejemplo puede visualizarse la situación de las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores, las minorías étnicas, los homosexuales, etc. El trabajo de "solución de problemas" no puede desempeñarse sin tomar en cuenta estos problemas, así como que su no resolución se proyecta también hacia la sociedad. En este plano, las políticas de derechos humanos deben orientarse a ser tratadas con políticas de "discriminación positiva". El crecimiento y las potencialidades que conllevan las nuevas tecnologías abren campos nuevos de desarrollo de los derechos humanos. El derecho a la privacidad que se encuentra en peligro frente a nuevos usos de la tecnología, el derecho a la libertad de dar información sobre sí mismo, etc., aparecen como eventuales campos para el desarrollo de los derechos humanos.

Www.bdigital.ula.ve

Nota. Adoptado de Supervielle (2010, pp. 33-34).

En rigor, son notorias las modificaciones del concepto en las distintas etapas de la historia humana, que al principio era entendido como "esfuerzo y sacrificio" donde el hombre que desempeñaba una actividad laboriosa era objeto de poca estima o era despreciado, hasta que el "trabajo" llegó hacer un punto central para los estudios de las ciencias sociales. Ello, de acuerdo con Superville (2010), es una actividad de "resolución de problemas" en la época contemporánea.

De este modo, en su evolución, el sentido de "trabajo" atravesó por un proceso histórico-social-económico, reasignándosele nuevos valores al significado del término

Reconocimiento

que lo identifica. También es considerable la complejidad y la manera de cómo se fueron incorporando "nuevos sentidos" de acuerdo con cada etapa socio-histórica.

Lo anterior permite hacer una primera aseveración: no es una labor sencilla re-significar el concepto si no se describen acertadamente los elementos que lo componen y le otorgan validez a la construcción y donde se fundamente la utilidad y la innovación.

2.6. El SJV. Inflexiones Organizacionales

En este apartado se contextualiza el sistema de justicia venezolano (SJV), aportando las bases ontológicas y epistemológicas de esta institución fundamental como rama pública del Estado venezolano. Con ese propósito se abordan los cambios estructurales del Poder Judicial en los últimos 50 años del siglo pasado, hasta la constitución del actual TSJ. De ahí que se describa cómo está estructurado el SJV en la actualidad, cuáles son las funciones de sus distintos órganos y cómo es la forma de ejecutar las tareas dentro de la organización por parte de los jueces y las juezas, junto al personal judicial que los asisten en las actividades jurisdiccionales.

Www.bdigital.ula.ve

La unificación y la manera transparente de dialogar sobre estos temas del Poder Judicial puede reportar hacia la institución una fortaleza como es seguridad jurídica y confianza a los justiciables. A esto se suma el hecho de que al involucrar a los administradores de justicia con una proyección ampliada, no solo desde la estructura legal del SJV, sino con una cosmovisión que aborde la labor del juez, posiblemente puede originar ese cambio favorable en la motivación y la identidad del juez y del personal con el SJV, al percibirse que es atendido y que la administración de justicia será mejorada.

En ese marco, las miradas epistémicas y ontológicas son de ineludible atención, en un término de transición de lo moderno a lo postmoderno que implique erigir una organización más flexible que contraste, en su concepción y estructura, con la rigidez de las organizaciones modernas, donde holísticamente se armonicen las actividades

Reconocimiento

laborales (como trabajadores dependientes) de manera inteligente, donde la racionalidad, la moral, la ética y la comunicación que son requeridas sean las bases de esa nueva organización. No se debe olvidar que las atribuciones de los jueces son otorgadas en la Ley (principio de legalidad), lo que implica que la guía siempre serán los valores verdad y justicia, fijándose en la dignidad humana de los justiciables y del juez o la jueza que encuentra en esa triangulación del conflicto humano, cuya resolución se le ha encomendado con valores supremos. No obstante, los administradores de justicia se ven impedidos en una organización estructuralmente moderna que ya no obedece a la realidad social actual, siendo urgente el cambio de paradigma para entrar en la plataforma de vanguardia.

2.6.1. Estructuras de Gobierno Judicial

El órgano de gobierno o administración del Poder Judicial es un actor fundamental para poder analizar las políticas implementadas en materia de administración de justicia. Por consiguiente, Angulo (2013) enseña que sería el encargado de promover y ejecutar cualquier iniciativa de transformación; además, de que en muchos casos funge como órgano disciplinario del sistema judicial.

Www.bdigital.ula.ve

Angulo, menciona que el Poder Judicial es “entendido por tal como el conjunto de instituciones del Estado con la autoridad para administrar justicia y hacer cumplir lo acordado en sus sentencias” (2013, p. 71). La misma autora, muestra que en el transcurrir del tiempo se ha “demostrado que sólo ejecutando la función jurisdiccional es insuficiente para responder a las necesidades de la sociedad” (2013, p. 71). Concluye que esto ha conllevado la evolución y la transformación de la demanda de justicia, por lo que fue necesario crear un ente administrativo que contribuyera a separar las funciones de gobierno de las jurisdicciones ejercidas por las Cortes Supremas de Justicia y, a su vez, garantizara la autonomía e independencia del sistema judicial frente al Ejecutivo (2013).

Reconocimiento

Es importante anotar, tal como lo plantea Angulo (2013), que estos órganos ejercen el gobierno en dos sentidos: 1) Haciéndose cargo del régimen de carrera judicial, con la elección de sus propios jueces, eliminando la capacidad que el Ejecutivo designe a sus miembros y los haga dependientes del mismo; y 2) Centrándose en el desarrollo de labores administrativas como: la compilación de estadísticas, la difusión de la información judicial, el suministro de los recursos que las dependencias jurisdiccionales requieren para su funcionamiento, la administración y la ejecución del presupuesto fiscal, el mantenimiento de las instalaciones edilicias donde funcionan los tribunales y la gestión de la imagen institucional.

En el caso del SJV, siguiendo a Louza Scognamiglio (2018), ha tenido tres estructuras de gobierno judicial en los últimos 50 años. Estas pueden ser identificadas con los modelos fundamentales a nivel internacional. En la primera, el gobierno quedó bajo el poder del Ministro de Justicia (modelo europeo); en la segunda, el gobierno estaba a cargo del propio Poder Judicial (modelo norteamericano); y, en la tercera, el gobierno fue sometido a un órgano externo al Poder Judicial, pero del mismo modo al Poder Ejecutivo, como fue el Consejo de la Judicatura o de la Magistratura (modelo latinoamericano).

Www.bdigital.ula.ve

En consecuencia, la historia judicial venezolana del último medio siglo del siglo XX se puede dividir en tres etapas, según el órgano de gobierno judicial que ha tenido el predominio en cada uno, tal como se muestra en la Tabla 12.

Tabla 12

Etapas del SJV

Etapas del SJV	
	Durante este período el SJV estuvo a cargo del Ministerio de Justicia, quien tenía en sus atribuciones la administración y control de los tribunales y los jueces. La designación de los jueces era competencia de la Corte Federal, quien debía seleccionarlos de una terna que le proponía el ministro. Los jueces eran designados por cinco años, es decir, el período de gobierno, salvo en el caso de los jueces instructores que eran de libre nombramiento y remoción del ministro. Los demás

Reconocimiento

Etapas del SJV	
El Sistema Judicial del Ministro de Justicia (1952-1968)	jueces podían ser destituidos sólo por las causales establecidas por la ley y podían continuar en sus cargos transcurridos los cinco años, siempre que su conducta fuese intachable y tuvieran un buen rendimiento. El Ministerio llevaba el control a través de estadística judicial y los resultados se publicaban, y de los informes anuales del Ministerio que indicaba un número creciente de casos. El sistema era bastante eficiente y se atendía de manera inmediata cualquier retardo; se consideraba que un retraso de más de un año era preocupante. En términos políticos, el Poder Judicial *"era marginal y relativamente cómplice del régimen"* que imperaba en aquel momento que era la dictadura del General Marcos Pérez Jiménez, la cual duró desde 1952 hasta 1958. La caída de la dictadura no condujo a sustituciones masivas de jueces. A partir de 1958, se estableció un sistema de gobierno democrático. En 1961, se aprobó una nueva Constitución que unió la Corte Federal y la Corte de Casación en un solo Tribunal, llamado Corte Suprema de Justicia. A esta se le atribuyeron competencias en materia de control de constitucionalidad y legalidad del Poder Público (artículos 206 y 215). Se pretendió fortalecer al Poder Judicial al preverse en la Constitución la creación del Consejo de la Judicatura, como órgano de gobierno y administración del Poder Judicial, ajeno al Poder Ejecutivo. La creación de este órgano tenía como objetivo aumentar la independencia del Poder Judicial. Sin embargo, continuó funcionando el Ministerio de Justicia por un tiempo más, aunque ya no ejercía el control riguroso sobre el rendimiento de los tribunales que antes llevaba adelante. En los últimos años de este período, el sistema empezó a hacerse ineficiente y, como consecuencia de ello, a corromperse (Louza Scognamiglio, 2018, p. 25).
Sistema de Justicia del Consejo de la Judicatura (1969-1998)	A finales de 1969 se creó por Ley el Consejo de la Judicatura. Este órgano asumió las competencias del Ministerio de Justicia y estaba integrado por nueve miembros: cinco eran seleccionados por la Corte Suprema de Justicia, dos por el Parlamento y dos por el Presidente de la República. Las tareas más importantes a su cargo eran la selección, la designación y la disciplina de los jueces, pudiéndolos sancionar y destituir. Al comienzo de la década de 1970, el Consejo de la Judicatura organizó concursos de oposición para la designación de jueces; suspendiéndolos a poco tiempo, es así que se consolidó la práctica de designar a jueces suplentes o provisorios, y sólo esporádicamente se realizaban concursos. En 1980, se publicó la Ley de Carrera Judicial, que previó el ingreso por concurso, pero la tendencia fue a no realizarlos. La ley exigía no sólo la realización de concursos públicos para la selección de los jueces, sino también la evaluación de los jueces sobre la base, por ejemplo, del número de sentencias dictadas con distinción entre interlocutorias y definitivas, el número de sentencias revocadas o casadas, la duración de los casos, el cumplimiento de los plazos y las inhibiciones y recusaciones solicitadas contra un juez. Como esta ley nunca se aplicó, la situación en 1997 era que sólo el 40 por ciento de los jueces eran titulares, fundamentalmente por causa de su antigüedad y no por concurso; y el 55 por

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Etapas del SJV	
	ciento eran interinos. Se ignora la situación del cinco por ciento restantes. Desde el punto de vista administrativo, la regla general, era que cada Juzgado estaba a cargo de un juez, quien, además de su papel jurisdiccional, tenía un papel administrativo como jefe del tribunal. Entonces, en virtud a su papel administrativo debía administrar dinero, ocuparse del personal, vigilar que el tribunal estuviera en condiciones físicas adecuadas y otras tareas de este tipo. El tribunal también tenía un Secretario que cooperaba con el juez en las tareas administrativas que este le delegaba. Los procedimientos eran escritos y administrativamente todos los controles se llevaban manualmente. El instrumento de control era el "Libro Diario", un cuaderno sellado y firmado donde se anotaban a mano cada día las actuaciones del tribunal, y el "expediente", era un conjunto de documentos escritos que concernían a un caso y se guardaban en el archivo. Le correspondía al Consejo de la Judicatura el control o vigilancia de lo que ocurría en los tribunales, a través de los "Inspectores de Tribunales". La tarea de estos inspectores era visitar los tribunales, revisar el libro de actas y el archivo, o investigar denuncias específicas. Los tribunales tenían la obligación de levantar mensualmente la estadística de lo actuado. Esta tarea era igualmente manual y adicional al trabajo habitual, con lo cual usualmente se retrasaba. La estadística era muy poco usada para la evaluación de la marcha de los tribunales. Esto hacía que la evaluación de los tribunales y jueces era prácticamente inexistente. Las visitas de los inspectores eran esporádicas y con frecuencia se asociaba a investigaciones disciplinarias generadas por denuncias de los abogados. Por su parte, el Consejo de la Judicatura no rendía cuentas de su gestión, ni informaba al público lo que ocurría en los tribunales, como en cambio hacía antes el Ministerio de Justicia. El SJV recibía una pequeña porción del presupuesto nacional, que variaba entre el 0.5 y el 1.0 por ciento de este. El escaso presupuesto reflejaba la falta de importancia del sistema, y se manifestaba en el mal funcionamiento de los tribunales. Lo anterior demuestra que, en términos generales, el Consejo de la Judicatura no mostraba ninguna capacidad para gestionar y dirigir el Poder Judicial, además que era un instrumento político. Ya en los años ochenta del siglo pasado era pública la repartición de los puestos del Consejo entre los partidos políticos. Para ser designado, sobrevivir como juez o ascender lo más importante era tener vinculaciones con los miembros del Consejo. La dotación del tribunal también dependía de ello. Como consecuencia de lo anterior se percibía al Poder Judicial como un ente plagado de corrupción, con jueces incompetentes, muy poco eficiente e inaccesible para la mayoría de la población. Se consideraba igualmente que el sistema judicial no garantizaba los derechos humanos de los ciudadanos, que los tribunales eran un foco de corrupción y el Consejo de la Judicatura un "elefante blanco", es decir, un órgano altamente burocratizado y poco funcional, donde lo que predominaba era el clientelismo y el amiguismo como criterios de asignación de recursos a los jueces, así como de nombramiento y ascenso. El resultado fue que la mayoría de los jueces eran provisorios, lo que facilitaba la remoción del cargo, aunque la gravedad de esta situación se mitigó porque se optó por considerar que los jueces titulares eran aquellos con determinada antigüedad. El Poder Judicial era considerado altamente corrupto e incapaz. Existía una literatura que describía las redes clientelares dentro del sistema ("tribus" y "clanes") y como procedían los pagos. Las fuentes de esta información eran los escándalos en los medios o las historias publicadas por los periodistas que no alcanzaban a configurar escándalos, pero que, en definitiva, produjeron la imagen

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Etapas del SJV	
	de un Poder Judicial muy corrompido. Esta crisis dio lugar a un gran movimiento de cambio en la década de los noventa del siglo XX, adoptándose medidas de orden normativo e institucional. En este aspecto, se firmaron dos convenios con el Banco Mundial, para la modernización del Poder Judicial. El primero fue el 3514-VE, firmado en diciembre de 1993 con el nombre de "Proyecto de infraestructura de apoyo al Poder Judicial". El monto total fue de 60 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales el Banco Mundial aportaría como préstamo la mitad. El ente ejecutor fue el Consejo de la Judicatura. En agosto de 2000, el ente ejecutor pasó a ser la Dirección Ejecutiva de la Magistratura. El otro convenio fue el 4270-VE, suscrito en diciembre de 1997, por un total de 7.300.000 dólares de los cuales el Banco Mundial aportó 4.700.000, con resultados muy exitosos, dio lugar a la automatización de los procesos judiciales del máximo TSJ, a mayor eficiencia en la gestión judicial y a la publicación en Internet de sus sentencias. Finalmente, entre 1999 y 2000, se tomaron medidas heroicas de depuración de jueces, que dieron lugar a un período de "reorganización" como respuesta a la problemática descrita y a la elección, mediante referéndum, de una Asamblea Nacional Constituyente, cuyo objetivo era transformar el Estado, reorganizar el Poder Público y aprobar una nueva Constitución. En virtud de ello, la Asamblea Nacional Constituyente, mediante el decreto de reorganización del Poder Judicial (publicado en Gaceta Oficial Nro. 36.772 de fecha 25 de agosto de 1999) declaró al Poder Judicial en emergencia y creó una Comisión de Emergencia Judicial, que funcionaría hasta la entrada en vigencia de la Constitución y a la cual quedaban subordinados el Consejo de la Judicatura y el Inspector General de Tribunales. Como en buena medida se atribuían los problemas del Poder Judicial a la pésima gestión del Consejo de la Judicatura, la nueva Constitución lo eliminó y erigió al TSJ en la única y más alta autoridad del Poder Judicial, otorgándole el nombramiento de los jueces, así como la dirección, el gobierno, la administración, la inspección y la vigilancia del Poder Judicial. Para el ejercicio de tales atribuciones se le exhortó crear la Dirección Ejecutiva de la Magistratura. Sin embargo, hasta que se dictaran las leyes necesarias para regular esta nueva realidad, regiría el Régimen de Transición del Poder Judicial (contenido en el decreto publicado en Gaceta Oficial Nro. 36.859 de fecha 29 de diciembre de 2000), también dictado por la Asamblea Nacional Constituyente después de la nueva Constitución. De hecho, este régimen estaría vigente "hasta la implantación efectiva de la organización y funcionamiento de las instituciones previstas por la Constitución aprobada de conformidad con la legislación que a los efectos apruebe la Asamblea Nacional", y dio origen a una institución, la Comisión de Funcionamiento y Reestructuración del Sistema Judicial, que sustituyó a la Comisión de Emergencia Judicial, y a la cual otorgó las atribuciones de gobierno, administración, inspección y vigilancia de los tribunales y defensorías públicas, así como las funciones del Consejo de la Judicatura "hasta que el Tribunal Supremo de Justicia organizara la Dirección Ejecutiva de la Magistratura". La potestad de llevar adelante los concursos de oposición para el ingreso y la permanencia de los jueces en el Poder Judicial fue otorgada a la Comisión Coordinadora de Evaluación y Concursos para el Ingreso y Permanencia en el Poder Judicial, hasta tanto el TSJ organizara la Dirección Ejecutiva de la Magistratura. Es evidente que la etapa final del Consejo de la Judicatura fue difícil para los jueces y la judicatura en general. Se trató de un período de cambios relevantes que dieron lugar a nueva administración de justicia (Louza Scognamiglio, 2018, pp. 25-28).

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Etapas del SJV	
Sistema del Tribunal Supremo de Justicia **(A partir de la Constitución de 1999)**	Louza Scognamiglio, (2018, pp. 28-33), menciona que la actual Constitución es un conjunto normativo que recoge tendencias internacionales de avanzada en materia de justicia a nivel presupuestario, en el campo de la selección y el nombramiento de jueces y en el ámbito de la organización judicial (artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que establece que el sistema de justicia requiere de recursos económicos para llevar a cabo su cometido constitucional). Se le atribuye al TSJ "autonomía funcional, financiera y administrativa"; y asigna al sistema de justicia, del cual es parte el Poder Judicial, no menos del dos por ciento (2 %) del presupuesto ordinario nacional. Se incorporan nuevos mecanismos de selección para ser magistrado, e indica los requisitos y condiciones. Establece que los magistrados del Tribunal Supremo tienen un período de 12 años de permanencia en el cargo, sin reelección. Para la selección de los magistrados se crea un sistema de participación ciudadana que pretende lograr la transparencia, siendo su remoción sólo posible por causas extremadamente graves y previo cumplimiento de un procedimiento (artículos 263, 264 y 265 de la Constitución). Se prevé garantizar la autonomía de los jueces. Se hace referencia a la carrera judicial, la estabilidad en los cargos y al sistema de concursos de oposición para el ingreso a la carrera judicial (artículo 255 constitucional). La innovación es la obligación de realizar los concursos para el ingreso, lo cual queda claramente establecido y tiene rango constitucional. La parte más novedosa es que "la ley garantizará la participación ciudadana en el procedimiento de selección y designación de jueces o juezas" (artículo 255). El Poder Judicial no sólo se concibe como una de las ramas del Poder Público, sino como un verdadero servicio público, al que se le imponen pautas obligatorias a favor de los ciudadanos. De esta forma, el ciudadano o justiciable tiene derecho de acceder a la justicia, pero no a cualquier justicia, sino a una con determinadas características: gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles (artículo 26 de la Constitución). Para materializar dichas garantías constitucionales y regular el funcionamiento y la organización el Poder Judicial, el 15 de agosto de 2000, de conformidad con el Decreto sobre el Régimen de Transición del Poder Judicial, el TSJ dictó la Normativa sobre la Dirección, Gobierno y Administración del Poder Judicial, creando la Dirección Ejecutiva de la Magistratura (DEM) y adscribió al TSJ los siguientes organismos: la Escuela Judicial, el Servicio de Defensa Pública, la Inspectoría General de Tribunales y la Comisión de Funcionamiento y Reestructuración. Esta Comisión, fue creada de forma transitoria por la Asamblea Nacional Constituyente, por lo que se mantuvo en funcionamiento también de forma temporal, pero ahora adscrita al máximo tribunal, con la importante función de ocuparse del régimen disciplinario de los jueces, "hasta que la ley sobre la materia creara los tribunales disciplinarios". Continuó existiendo la Comisión Coordinadora de Evaluación y Concursos para el Ingreso y Permanencia en el Poder Judicial, la cual había tenido su origen en el Decreto de agosto de 1999, sólo que ahora bajo la dirección del TSJ. Igualmente, se mantuvieron los instrumentos que regulaban el régimen de concursos para acceder a la carrera judicial, cuyo vigor era "hasta que se dictasen las leyes correspondientes". En la Normativa, el TSJ mantuvo en su poder la toma de decisión de los asuntos

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Etapas del SJV	
	administrativos relacionados con contrataciones, adquisiciones, infraestructura, manejo de recursos y fijación de la política pública de todo el Poder Judicial, por lo que los organismos antes mencionados están sujetos a una importante supervisión y control del máximo Tribunal. Incluso, la DEM, que es el órgano técnico para ejercer estas atribuciones por virtud de una delegación del TSJ, no las puede ejercer sino de manera limitada. Se trata, en efecto, según la Normativa, sólo de un órgano auxiliar del Tribunal Supremo, sometido a un férreo control y supervisión (artículo 2), siendo sus competencias y autonomía de gestión limitadas. Es por esta razón que se crea un nuevo órgano, superior jerárquicamente a la DEM, para apoyar a la Sala Plena en el ejercicio de la función de gobierno, administración y dirección del Poder Judicial: la Comisión Judicial, la cual está integrada por seis magistrados, uno por sala, y sólo tiene funciones administrativas. La competencia de la Comisión Judicial es amplia, ya que controla la gestión de manera directa de todos los órganos administrativos del Poder Judicial y es la que nombra y remueve a los jueces. Se reduce a un solo director la autoridad de la DEM, creando un nivel intermedio entre los directores generales de la DEM y el Director Ejecutivo a través de la figura de un Coordinador General de las direcciones generales de la DEM. Los instrumentos jurídicos (Constitución, Reglamentos y Decretos) se convirtieron en las normas, hasta mayo de 2004 cuando entró en vigencia la Ley Orgánica del TSJ, donde se regulaba la función de dirección, gobierno, inspección y administración del Poder Judicial. Con el conjunto normativo se ha dado lugar en la práctica a una triple estructura administrativa en el Poder Judicial para resolver prácticamente los mismos asuntos o de índole similar, es decir, la del TSJ, la de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, y la de las Direcciones Administrativas de los demás órganos del Poder Judicial y de los tribunales. La gestión judicial en ciertos tribunales ha mejorado de forma considerable y se han tomado iniciativas importantes en este ámbito, incluso innovadoras. Entre las medidas se resalta la automatización de la distribución de las causas, de manera que la asignación al juez de un caso sea objetiva y casuística, así como el establecimiento de los registros judiciales automatizados, en virtud a los cuales las actuaciones que se verifican a lo largo del proceso desde su inicio hasta su finalización deben registrarse en el sistema informático para la gestión judicial, llamado “Juris 2000”. Estas innovaciones se han puesto en marcha principalmente en el campo penal y laboral y, sin duda, han constituido un gran avance para la administración de justicia, ya que han acabado con el “formalismo escriturario”», en virtud del cual lo que no constaba en el expediente en papel o el libro diario no existía a los efectos prácticos y han dado lugar a la puesta en marcha de nuevas tecnologías en la administración de justicia. Adicionalmente, han promovido la celeridad de los procesos y disminuido sus costos, según lo demostró una evaluación preliminar que se hizo en el año 2003 en los tribunales ubicados en los Palacios de Justicia de Barquisimeto, Barcelona y Ciudad Bolívar y en las sedes alternas de Acarigua, San Felipe, Barinas, Trujillo y Mérida, que representaban para ese momento el 52 % de tribunales con “Juris 2000” y el 13 % del total de tribunales del país. Sin embargo, la percepción generalizada es que los tribunales funcionan mal, aunque parece ser favorable la opinión de los usuarios de la administración de justicia sobre la implantación del “Juris 2000” y la automatización que se ha hecho en los años siguientes a la entrada en vigencia de la Constitución.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Etapas del SJV	
	Dicha opinión puede deberse a que, por una parte, no todos los tribunales estén automatizados, y por la otra, a que incluso los que lo están, en muchas ocasiones no cuentan con los medios humanos ni materiales para funcionar de manera adecuada. Así, aunque cuenten con computadoras y un sistema de gestión moderno, muchas veces hay apagones o no hay papel, y sobre todo, ocurre que el personal no está suficientemente capacitado, ni motivado para realizar de manera eficiente las labores que desempeña. En particular, esto es preocupante en cuanto a los jueces. La mayoría de los jueces, en efecto, son temporales o provisionales. La Ley de Carrera Judicial prácticamente está derogada y las normas sobre la materia son de carácter reglamentario o no existen. Es el TSJ quien tiene la competencia para dictarlas. El aumento del presupuesto en los años posteriores a la entrada en vigencia a la Constitución, es algo positivo, pues ha permitido la importante dotación que se ha hecho en estos años al Poder Judicial. Pero este aumento parece haber sido muy relativo en términos prácticos. De hecho, a partir de la entrada en vigencia de la nueva Constitución y por lo menos hasta el año 2003, la entrega efectiva de recursos ha sido en el mejor de los casos, de aproximadamente el 70 % de lo asignado por ley, lo que significa que, por ejemplo, en realidad en el 2002 el presupuesto fue del 0,98 % y en el 2003 del 1,19 %, lo que redujo el porcentaje asignado a cifras similares a las que se asignaban antes de la nueva Constitución.

Nota. Adaptado de Louza Scognamiglio (2018, pp. 22-33).

2.6.2. Organización del Poder Judicial: Tiempo Actual

www.bdigital.ula.ve

a) TSJ

El artículo 253 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece que la potestad de administrar justicia emana de los ciudadanos o ciudadanas y se imparte en nombre de la República por autoridad de la ley. Además, que les corresponde los órganos del Poder Judicial conocer de las causas y asuntos de su competencia mediante los procedimientos que determinen las leyes, y ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias. Igualmente, el referido artículo instituye que el Poder Judicial es parte e integra el sistema de justicia, el cual está constituido por el TSJ, los demás tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la Defensoría Pública, los órganos de investigación penal, los o las auxiliares y funcionarios o funcionarias de justicia, el sistema penitenciario, los medios alternativos de justicia, los ciudadanos que

Reconocimiento

participan en la administración de justicia conforme a la ley y los abogados autorizados para el ejercicio.

También, la Carta Magna expone que el sistema judicial es independiente de las demás ramas del Poder Público, por lo que goza de autonomía funcional, financiera y administrativa (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999, Artículo 254).

Adicionalmente, el artículo 267 de la referida Constitución establece que: 1) al TSJ le corresponde la dirección, el gobierno y la administración del Poder Judicial, la inspección y vigilancia de los tribunales de la República y de las Defensorías Públicas, así como la elaboración y ejecución de su propio presupuesto y del presupuesto del Poder Judicial; 2) los tribunales disciplinarios que determine la ley estarán encargados de la jurisdicción disciplinaria judicial y 3) el Tribunal Supremo en pleno creará una Dirección Ejecutiva de la Magistratura, con sus oficinas regionales, para el ejercicio de las atribuciones señaladas.

Www.bdigital.ula.ve

Por otra parte, la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, en fecha 19 de mayo de 2004, aprobó la primera Ley Orgánica del TSJ, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.942 del 20 de mayo de 2004, quedando derogada la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia del 30 de julio de 1976.

Posteriormente, el 29 de julio del 2010, en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.991 Extraordinario, fue publicada la reforma a la Ley Orgánica del TSJ, la cual había sido aprobada por la Asamblea Nacional en sesión del día 11 de mayo del 2010 y reimpresa en Gaceta Oficial N° 39.483 del 09 de agosto de 2010, quedando finalmente publicada, por corrección de errores materiales, en la Gaceta Oficial No. 39.522 de fecha 1 de octubre de 2010[18].

[18] http://www.tsj.gob.ve/-/historia-del-tribun-4

Reconocimiento

Finalmente, el 18 de enero de 2022, durante sesión ordinaria, la Asamblea Nacional sancionó por unanimidad la reforma de Ley Orgánica del TSJ, publicada en la Gaceta Oficial extraordinaria N° 6.684, de fecha miércoles 19 de enero de 2022, con la que se promulga la nueva Ley Orgánica de Reforma de la Ley Orgánica del TSJ.

La reforma comprende la disminución de los magistrados del TSJ de 32 a 20; abordándose que es necesaria la designación de los magistrados y sus suplentes con la aprobación de la mayoría simple de los diputados de la Asamblea Nacional, al tiempo que fortalece la autonomía y el procedimiento de la designación del Comité de Postulaciones Judiciales, aumentando sus integrantes. Asimismo, se regula el procedimiento público para la selección de los integrantes postulados por los sectores de la sociedad, el cual no se encontraba previsto en la norma vigente, adoptando un procedimiento de dos fases.

Otro aspecto a considerar es que el nuevo artículo 8 de la Ley Orgánica de Reforma de la Ley Orgánica del TSJ establece que la Sala Constitucional del TSJ estará integrada por cinco magistrados y el resto de las Salas (Político Administrativa, Electoral, de Casación Civil, Casación Penal y Casación Social) por tres; esto cambia la cantidad de los magistrados por sala, pues en el artículo derogado la Sala Constitucional era integrada por siete magistrados y magistradas y el resto de las Salas por cinco.

Www.bdigital.ula.ve

Este instrumento jurídico establece el régimen, la organización y el funcionamiento del TSJ como parte del sistema de justicia, máximo órgano rector del Poder Judicial y el más alto tribunal de la República.

Ahora bien, el Informe Anual 2011 y la página oficial del TSJ (s.f.) enseña que su “misión” es:

> El Tribunal Supremo de Justicia, es parte del sistema de justicia y órgano rector del Poder Judicial, en consecuencia, es su máxima autoridad jurisdiccional y

Reconocimiento

ejerce su dirección, gobierno y administración, con la finalidad de asegurar al justiciable la protección y tutela de sus derechos y garantías constitucionales. (TSJ, 2013, p. 21)

Del mismo modo, en cuanto a la "visión", muestra que esta consiste en: garantizar el Estado democrático y social de Derecho y de Justicia eficaz, que consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, a través de una administración de justicia imparcial, transparente, racional, equitativa, expedita, autónoma, eficaz, integral y accesible al justiciable. (TSJ, 2013, p. 21)

Destaca que el TSJ se rige por una serie de valores que son fundamentales para su funcionamiento, los cuales se muestran en la Figura 4 y su organización en el ámbito de la actividad jurisdiccional se presenta en la Figura 5.

Figura 4

Valores compartidos del TSJ

Www.bdigital.ula.ve



Nota. De *Valores compartidos*, por TSJ, s.f., TSJ. http://www.tsj.gob.ve/-/sobre-el-tribunal

Reconocimiento

Figura 5

TSJ: organigrama de la actividad jurisdiccional

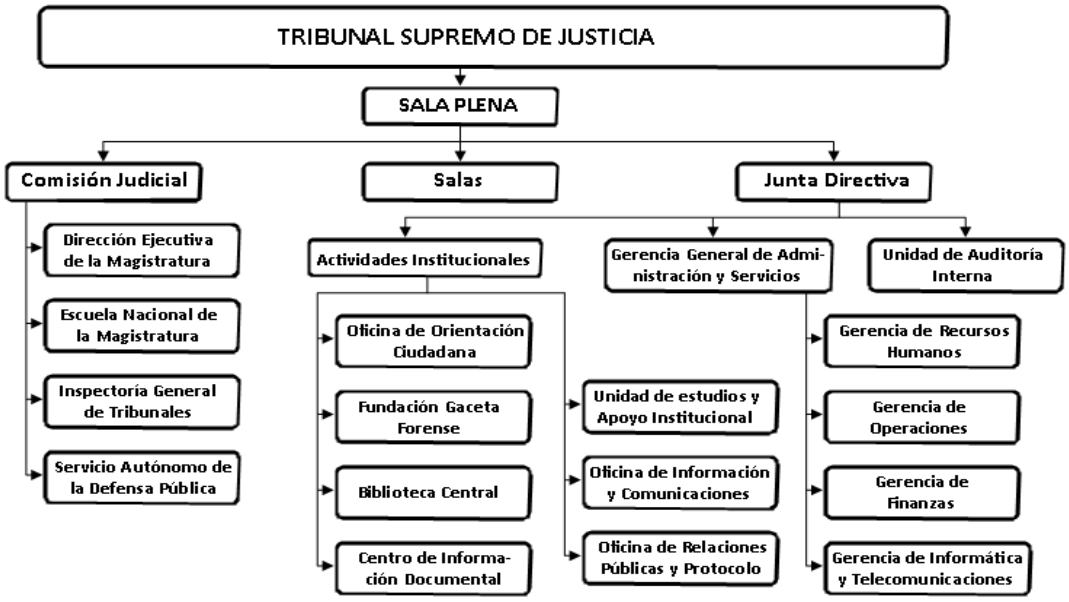


En lo referido a la organización para el gobierno, la fiscalización y la administración, el TSJ está conformado por unidades que le prestan apoyo institucional, tal como se muestra en la Figura 6.

Www.bdigital.ula.ve

Figura 6

TSJ: organización para el gobierno, la fiscalización y la administración



Nota. De TSJ (2008). Informe 2007, p 40.

Reconocimiento

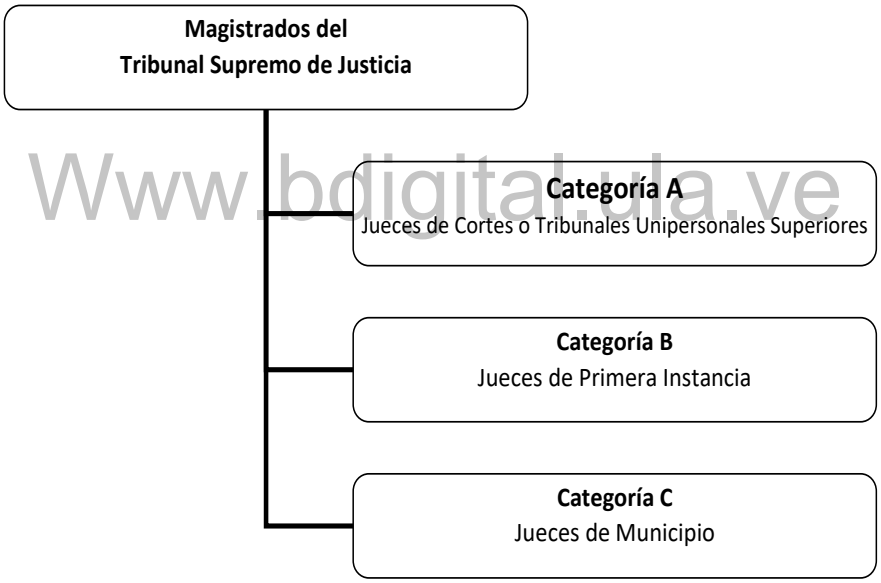
b) Organización de los Tribunales a nivel nacional

Los jueces, conforme a la estructura y funcionamiento del TSJ, poseen una clasificación que puede observarse en la Figura 7.

Nótese que los jueces y las juezas del SJV, acorde a su categoría, poseen jurisdicción de primer o segundo grado, considerando que ese poder es otorgado legalmente y así le corresponde conocer y decidir determinados asuntos conteste a su categoría, en primera o segunda instancia y dentro de la materia jurídica que le fue atribuida.

Figura 7

Clasificación de los jueces



Www.bdigital.ula.ve

Otro aspecto a considerar es que las competencias de los jueces están concedidas por materia, territorio y cuantía. Además, en los niveles de conocimiento existen fases que dependen de los procedimientos establecidos en las leyes adjetivas de la materia debatida. Por ejemplo, los juzgados de primera instancia en materia penal dividen sus funciones en control, juicio y ejecución; en cambio, en materia laboral es sustanciación, mediación y ejecución (ver Figura 8).

Reconocimiento

Dentro de ese sistema, los jueces y las juezas por la forma de ingreso y de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ, Congreso de la República de Venezuela, 1998), pueden clasificarse en: titulares, provisorios, temporales y accidentales. Los primeros, son los jueces de carrera que ingresaron mediante concurso y los segundos tienen una condición de designación que realiza la Comisión Judicial del TSJ, donde el juez permanece en su rol mientras no se lleva a efecto el correspondiente concurso o no incurra en falta que amerite su remoción del cargo.

Figura 8

Niveles de los tribunales en toda la República



En cambio, los jueces temporales son los designados como jueces suplentes para cubrir las faltas temporales de los jueces (titulares o provisorios) causadas por un lapso de tiempo por razones de vacaciones, permisos especiales o reposos médicos (Congreso de la República de Venezuela, 1998, artículo 19); y los jueces accidentales

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

son los nombrados para conocer un determinado asunto en concreto, por ejemplo, por la inhibición del juez (titular o provisorio).

c) Organización de las distintas Coordinaciones a nivel nacional

Desde el punto de vista administrativo o gobierno del Poder Judicial, el TSJ traslada algunas responsabilidades administrativas (controles de funcionamiento judicial, asistencia al trabajo, sanciones, postulaciones de funcionarios, entre otras) a las regiones o estados, creándose mediante Ley o por Resoluciones de Sala Plena, las figuras administrativas y representación del sistema judicial en los estados, como son: juez o jueza rector, presidentes de los Circuitos Judiciales Penales; coordinador o coordinadora de los Circuitos Judiciales de Responsabilidad Penal de Adolescente; coordinador o coordinadora de los Circuitos Judiciales de Violencia de Género; coordinador o coordinadora de los Circuitos Judiciales del Trabajo; coordinador o coordinadora de los Circuitos Judiciales de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes y coordinador o coordinadora de los Circuitos Judiciales Civiles.

Www.bdigital.ula.ve

A su vez, estas rectoría, presidencia penal y coordinaciones en distintas materias se encuentran adscritos por su naturaleza a: 1) la presidencia del TSJ (en el caso de la Rectoría Civil, como representantes del presidente del TSJ en la región); 2) el coordinador nacional de los Circuitos Penales, que está a cargo de un magistrado de la Sala de Casación Penal (las presidencias de los Circuitos Penales de los estados); 3) el coordinador nacional laboral de los Circuitos Judiciales del Trabajo del país, a cargo de un magistrado de la Sala de Casación Social; 4) el coordinador nacional de los Circuitos de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, a cargo de un magistrado de la Sala de Casación Social (en el caso de los coordinadores de los Circuitos Judiciales de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes); 5) el coordinador nacional de los Tribunales Agrarios, a cargo de un magistrado o magistrada de la Sala de Casación Social que coordinan los tribunales de esta materia en todo el país; 6) el coordinador

Reconocimiento

nacional de los Circuitos Judiciales Civiles, a cargo de un magistrado o magistrada de la Sala de Casación Civil, entre otros.

2.6.3. Proyectos de Modernización del Poder Judicial

A partir del año 1990, el SJV ha ejecutado varias acciones para su modernización. Así, Louza Scognmiglio (2005), señala que la modernización del TSJ es una tarea donde se ha involucrado el Estado; las organizaciones no gubernamentales vinculadas con el sector justicia, las universidades y diversos académicos, los ciudadanos y las funcionarios del sistema y el Banco Mundial, el cual ha realizado importantes aportes financieros. Resalta que dicha modernización se ha centrado en el marco legal, la estructura, los proyectos y los retos del Poder Judicial.

En los proyectos de modernización se encuentran:

a) El TSJ en línea con el ciudadano

El proyecto en línea con el ciudadano perseguía, fundamentalmente, la automatización de los procesos del TSJ y una adecuación de su organización con base en pautas gerenciales modernas (Louza Scognmiglio, 2005), pues lo métodos de trabajo que antecedían a ese proceso en la Corte Suprema de Justicia eran “artesanales, los procesos era manuales y la organización de las salas se manejaban individualmente de acuerdo con los Magistrados, porque no existía una visión integral de la institución” (p. 5).

www.bdigital.ula.ve

La autora mencionada también señala que esa realidad cambió de manera significativa en solo tres años, lo cual evidencia con los siguientes resultados:

1. El diseño e implantación de un nuevo modelo gerencial judicial en cada Sala del máximo Tribunal.
2. La adecuación de los espacios físicos del Tribunal Supremo de Justicia para distribuirlos según el nuevo modelo organizacional en las áreas judicial y administrativa.

Reconocimiento

3. La interconexión de los usuarios internos en red.
4. La dotación de los equipos informáticos necesarios para el funcionamiento adecuado del TSJ.
5. La implementación de un sistema automatizado para la Gestión Judicial: Tepuy XXI.
6. La implementación de un sistema de computación que automatizó el área administrativa en: recursos humanos, financiero y operaciones.
7. La creación de un Centro de Información Documental y de una Biblioteca, donde el público puede consultar de manera gratuita la jurisprudencia del TSJ y los libros en materia jurídica.
8. La instalación de Oficinas de Atención al Público (OAP) en cada Sala, que dan información sistematizada y en línea de los casos que se encuentran en curso en cada Sala.

Www.bdigital.ula.ve

9. La capacitación del personal del Tribunal Supremo de Justicia, y en particular, de las Secretarías de las Salas, en técnicas de gerencia judicial.
10. La automatización del servicio de jurisprudencias y la introducción en la página Web del tribunal de toda la información necesaria para que el ciudadano esté plenamente informado de la actividad judicial e institucional del máximo tribunal.
11. La posibilidad para el ciudadano de consultar vía Web sus casos en trámite en cada Sala.
12. La creación de un Centro de Orientación Ciudadana (“Tribunal de Múltiples Puertas”) que oriente a donde debe ir y cómo debe resolver sus problemas ante cualquier órgano público.
13. El desarrollo de foros jurídicos para los abogados y los ciudadanos. (Louza Scognmiglio, 2005, pp. 5-6)

Reconocimiento

En rigor, todos esos logros están relacionados con un proceso de mejoramiento continuo de sus trabajadores, además de la observación de sistemas de justicia más modernos, mediante visitas programadas a tal fin (Louza Scognmiglio, 2005).

Otro aspecto importante es que en el año 2000 se creó la Gerencia de Informática y Telecomunicaciones del TSJ que asumió la integración de la plataforma tecnológica, la implementación de los sistemas de información y el desarrollo de las aplicaciones necesarias para la completa automatización de la gestión corporativa del TSJ.

Para mostrar la gestión de dicha unidad, Louza Scognmiglio (2005) reporta que la extinta Corte Suprema de Justicia apenas disponía de 42 computadoras, mientras que para el 2001 la sede del TSJ contaba con 750 equipos y servidores de alta potencia. Asimismo, dice que el organismo fue dotado con un área de modernas instalaciones con acceso a internet, el cual podía ser utilizado por el público visitante y que los funcionarios ya estaban conectados mediante una intranet.

Www.bdigital.ula.ve

Simultáneamente, dicha oficina reformuló la página Web del TSJ (www.tsj.gob.ve). Allí puede encontrarse información sobre: las audiencias, el número de decisiones que ha dictado cada Sala, las estadísticas de gestión y el estado de los casos (pudiendo ser consultados por los abogados e intervinientes en un juicio). Adicionalmente, los interesados pueden participar en foros de discusión en línea sobre temas jurídicos y en encuestas sobre los problemas más recurrente del Poder Judicial, así como tener acceso a los textos de los números extraordinarios de la Gaceta Oficial (Louza Scognmiglio, 2005).

También, la Gerencia de Informática y Telecomunicaciones impulsó y desarrolló el proyecto “TSJ-Regiones” (Louza Scognmiglio, 2005) que permite a cada corte y tribunal del país disponer de un espacio de internet, en el que los usuarios pueden conseguir: reportes de las decisiones que publican los jueces de cada

Reconocimiento

circunscripción judicial e información sobre las audiencias del día, la gestión judicial y las jurisprudencias. Sumado a ello, entre otros servicios, pueden conocer sobre las noticias y los eventos relativos a la institución y el directorio judicial.

b) Logros en infraestructura

Antes del inicio del proceso de modernización del TSJ en el año 1995, Louza Scognmiglio menciona que se comenzó un proyecto con el Banco Mundial para la modernización del Consejo de la Judicatura y de los Tribunales, cuyo monto era de 60 millones de dólares, con aporte externo y local en parte iguales (2005, p. 7). El objeto central del proyecto era: 1) la modernización del Consejo de la Judicatura; 2) la construcción de sedes para los Tribunales de todo el país (que serían financiados con recursos nacionales); y 3) la modernización de los tribunales de Barquisimeto y Barcelona.

Agrega la autora citada que, en principio, la ejecución de proyecto descrito estuvo a cargo de la Unidad Coordinadora del Proyecto de Infraestructura de Apoyo al Poder Judicial del Consejo de la Judicatura. Posteriormente, después de 2000, la responsabilidad del proyecto estuvo a cargo de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura.

Www.bdigital.ula.ve

En cuanto a la inversión para el proceso de rehabilitación y construcción de sedes judiciales, esta alcanzó un monto de 148.510.652 dólares, de los cuales 27.515.429 dólares provinieron de aportes externos y 120.995.223 dólares provinieron de aportes nacionales (Louza Scognmiglio, 2005).

En suma, siguiendo las notas sobre la modernización SJV expuestas por Louza Scognmiglio (2005), en su condición de Gerente de la Unidad Coordinadora del Proyecto de Modernización del Poder Judicial, los logros de esa inversión se pueden resumir en:

Reconocimiento

1. Se adquiere, en 1999, la sede de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura. Además, se dota de mobiliario y equipos de computación conectados en red y que estaban actualizados a las tecnologías de ese momento.
2. Se construyen, entre 1998 y 2000, 21 sedes de los Circuitos Judiciales Penales existentes en el país, a causa de la entrada del Código Orgánico Procesal Penal; luego en el año 2002, se construye el Circuito Judicial Penal de La Guaira del estado Vargas; y se continúa con la construcción con las sedes alternas de El Tigre y Valera.
3. Se culminan, para el 2004, 15 Palacios de Justicia, construidos por el Ministerio de Infraestructura, las Gobernaciones de los estados y la Corporación Venezolana de Guyana (CVG).
4. Se construyen 303 Tribunales y se rehabilitan 276 tribunales.
5. Se logra que para el 2005 el 71 % de las sedes judiciales fueran propias y estuvieran equipadas, mientras que al iniciar el proyecto el 90 % de las edificaciones judiciales tenían condiciones de arrendamiento, por lo que carecían de un diseño adecuado a las necesidades, sin que se pudiese realizar inversiones para la implementación de sistemas de información u obras de rehabilitación.

Www.bdigital.ula.ve

Por otra parte, los proyectos para favorecer la labor del sistema judicial también fueron impulsados con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en el 2002[19]. Al respecto, Mora Díaz (2013) indica que con el fin de garantizar el funcionamiento exitoso de esa ley, la Sala de Casación Social del TSJ creó a finales del mismo año de la publicación del instrumento jurídico la Comisión Nacional de Implementación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Esta fue liderada por el presidente de la sala e integrada por los directivos y altos funcionarios del TSJ y de la

[19] Publicada en Gaceta Oficial N° 37.504. Extraordinario, de fecha del 13 de agosto de 2002.

Reconocimiento

Dirección Ejecutiva de la Magistratura. Además, contó con la intervención de una representación de los jueces superiores del trabajo del Distrito Capital.

La Comisión, dice Mora Díaz fue responsable del diseño y construcción de una infraestructura digna y bien dotada, con tecnología de punta que permitiera el funcionamiento de un "nuevo modelo de justicia, oral, rápido, transparente, accesible, moderno, que estimule la utilización de los medios alternos de resolución de conflictos y que además permita la solución breve de los juicios del trabajo, con calidad y prontitud". (2013, p. 58).

En ese marco, Mora Díaz recuerda que se elaboró un proyecto arquitectónico a nivel nacional para facilitar el diseño y la implementación de la nueva jurisdicción laboral y con una "normativa de funcionamiento uniforme de los circuitos judiciales laborales del país" (2013, p. 58). Por otro lado, señala que paralelamente, se realizó un curso nacional para capacitar y formar a jueces laborales y personal de apoyo, "con el propósito de garantizar la excelencia en el desempeño de la actividad judicial y convertir a los jueces laborales en profesores de los mismos jueces que ingresen a la jurisdicción del trabajo" (2013, pp. 58-59).

Www.bdigital.ula.ve

Es de hacer notar que el resultado de ese trabajo permite hacer un balance positivo, ya que para la fecha en que escribe Mora Díaz (en el 2013), la Comisión Judicial del TSJ con sus resoluciones había viabilizado la creación de 37 Circuitos Judiciales Laborales en los 23 estados del país y el Distrito Capital, para un total de 335 Tribunales del Trabajo, distribuidos de la siguiente manera: 1) 195 Tribunales de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, 2) 92 Tribunales de Primera Instancia de Juicio del Trabajo y 3) 48 Tribunales Superiores del Trabajo.

Asimismo, destaca que los 37 Circuitos Judiciales fueron dotados con equipos de computación y herramientas tecnológicas, creando las unidades y las oficinas comunes de acuerdo con el modelo organizacional Juris 2000. Esto significa que estas

Reconocimiento

poseen servidores y el mencionado sistema Juris 2000, el cual permite la gestión judicial del despacho a través de medios digitales.

Mora Díaz resalta que todas las sentencias que se producen en el país están disponibles en Internet de manera gratuita, incluyendo las del TSJ. También, que los Circuitos y la Sala de Casación Social registran las audiencias en reproducciones audio-visuales, lo que "garantiza la materialización de la oralidad" (2013, p. 60).

Con respecto al aspecto administrativo, Mora Díaz señala que se crearon "sistemas comunes para no distraer la atención de los Jueces del Trabajo en aspectos administrativos como son: Servicio de Alguacilazgo, Coordinación de Secretaría, Coordinación Judicial, Servicio de Auto-Consulta Electrónica, Archivos comunes, etc." (2013, p. 60); y en cuanto a los procedimientos advierte que la mediación era el medio de resolución de conflictos más exitoso en los Tribunales del Trabajo, con una eficacia del 87,5 % en promedio nacional (durante el período 2003-2013), cuya resolución se dada en un lapso de 4 meses como máximo. En cuanto al 12,5 % restante (no mediado) se solucionaba con sentencia de fondo en la fase de juicio en un tiempo promedio de 2 meses; igual acontecía en la segunda instancia, cuyo procedimiento podía durar 2 meses. Todo ello implica que el porcentaje de litigiosidad dentro del proceso era de 6 meses en primera instancia y de dos meses en segunda instancia, para un total de duración del procedimiento de 8 meses.

www.bdigital.ula.ve

En tal sentido, Mora Díaz concluye que el "modelo procesal, se ubica dentro de las tendencias más avanzadas de la ciencia del derecho procesal y sobresale por sus logros tanto en la perspectiva estructural como funcional (2013, p. 61).

c) El Sistema de Computación, Gestión, Decisión y Documentación Juris 2000 como modelo organizacional

El sistema Juris 2000 es un modelo organizacional y sistema de gestión que fue diseñado con tecnología para los Tribunales venezolanos. Su capacidad permite la

Reconocimiento

gestión, decisión y documentación de casos civiles, penales y laborales, protección de niños, niñas y adolescentes, contencioso, entre otras materias. También, contribuye en agilizar la atención al público y la recepción, el archivo y la distribución de casos.

Louza Scognmiglio (2005, p. 9) comenta que para el cumplimiento del objetivo de implementación de un modelo organizacional que permitiera prestar un servicio de justicia expedito, transparente y accesible, se diseñó un modelo organizacional fundamentado en la estructura judicial establecida en el Código Orgánico Procesal Penal, denominado Juris 2000.

Este modelo organizacional fue, para el momento, uno de los principales aportes al SJV, debido a que no solamente era un modelo organizacional, sino también un sistema de computación, gestión, decisión y documentación que buscaba automatizar la actividad diaria de los tribunales. Resalta que como modelo organizacional su principal innovación radicaba en la creación de oficinas centralizadas de apoyo judicial, que son comunes a todos los tribunales que se encuentran ubicados en una misma sede judicial (denominado Circuito Judicial). Esas oficinas centralizadas tienen a su cargo el archivo, la atención al público, la recepción y distribución de los diferentes tipos de documentos dirigidos a los tribunales del circuito y la tramitación de los asuntos, las notificaciones y las citaciones (Louza Scognmiglio, 2005).

Www.bdigital.ula.ve

Una de las ideas centrales de este modelo organizacional del SJV consiste en otorgar al juez más tiempo para que pueda dedicarse al estudio del problema que fue sometido a su conocimiento, pues se le separó de las actividades administrativas del Tribunal. En consecuencia, el juez podría dictar las sentencias para cada caso con más rapidez. En ese marco, el modelo reduce la cantidad del personal judicial (secretarios, alguaciles, asistentes de tribunales, entre otros), debido a que se agrupan a los tribunales con la misma ubicación (Circuito Judicial) y los servicios se convierten en

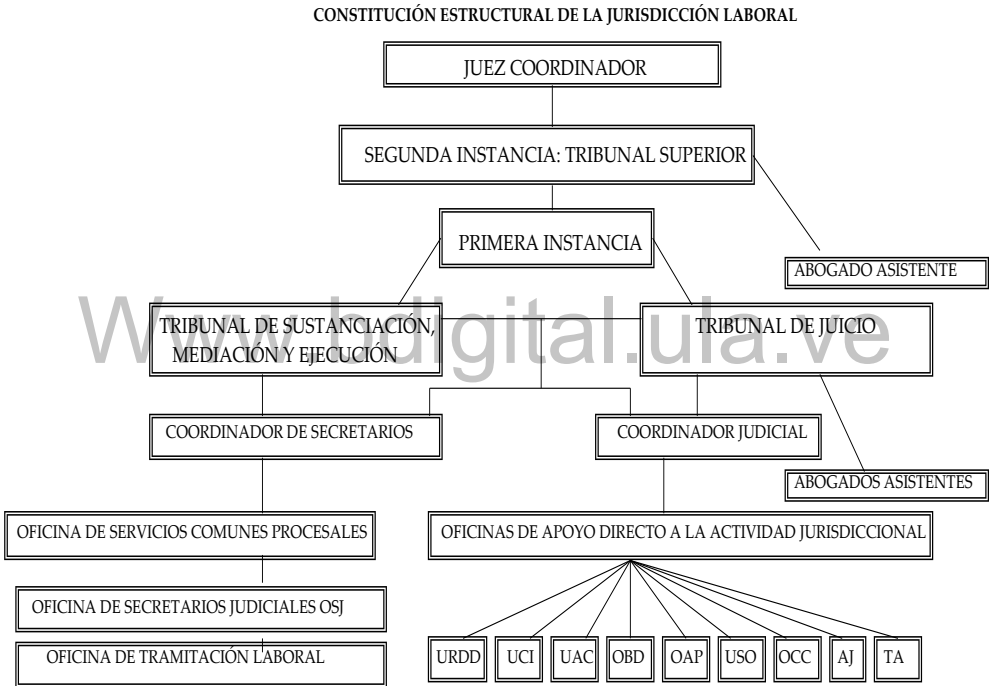
Reconocimiento

comunes para todos, donde, por ejemplo, la secretaria o secretario puede atender y firmar los actos judiciales a varios jueces al mismo tiempo.

Destaca que un circuito desde el punto vista estructural se encuentra jerarquizado. Por lo tanto, en la Figura 9, se enseña la forma de un Circuito Judicial del Trabajo a efectos de que pueda observase su organización, la cual se repite en los demás circuitos, con las adaptaciones propias de cada materia del Derecho.

Figura 9

Estructura de la jurisdicción laboral



Www.bdigital.ula.ve

Dentro de ese modelo organizacional se adecuan y se jerarquizan los funcionarios judiciales, conforme a las responsabilidades de autoridad o funciones que cada cargo otorga para ser cumplidas dentro de la organización. Así la ordenación jerárquica de los servidores judiciales se muestra en la Figura 10.

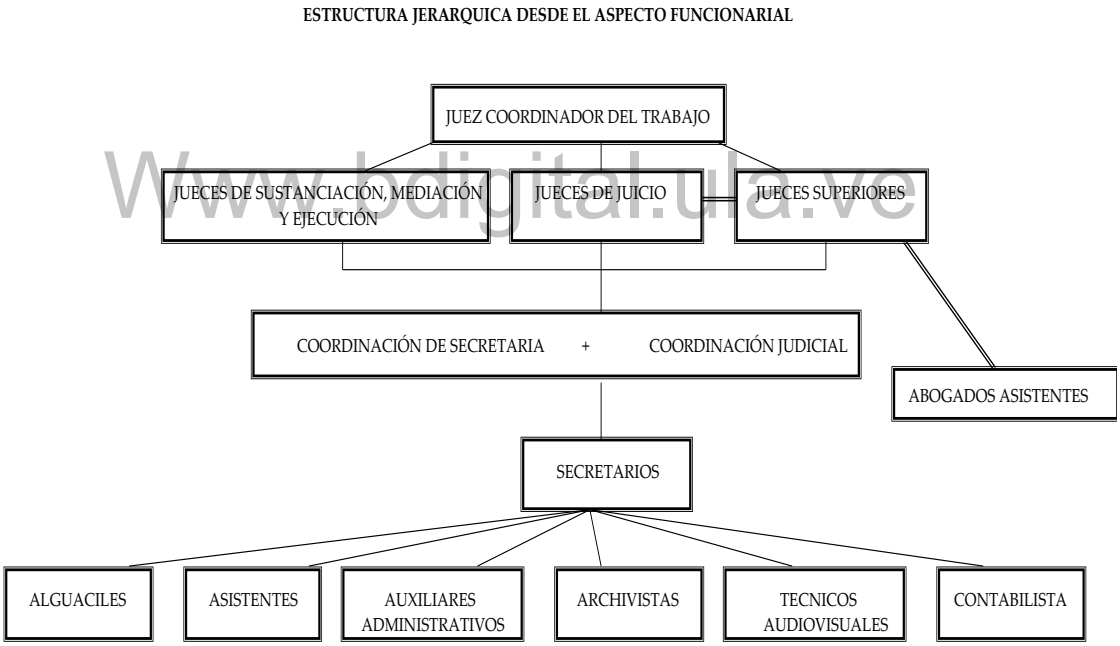
Es de acotar que este sistema no se ha implementado en todos los tribunales del país. Por ejemplo, hasta la fecha no se ha implementado en los Tribunales Civiles de Mérida, tampoco en la jurisdicción agraria.

Reconocimiento

En definitiva, tal como afirma Louza Scognmiglio (2005), en los tribunales civiles donde se implementó el Sistema Juris 2000 se evidenció una reducción en los tiempos de respuesta. Prueba de ello es que en los Tribunales de Municipio alcanza hasta un 49 % de los casos de resolución de contratos de arrendamiento, mientras que en los de primera instancia hubo una reducción de hasta un 68 % en los casos de cobro de bolívares y de un 61 % en los casos laborales que fueron motivados por el cobro de prestaciones sociales. También, en los Juzgados Penales se constató que existió una disminución en los tiempos de respuesta de un 38 % en el procedimiento ordinario

Figura 10

Estructura jerárquica desde el aspecto del funcionario judicial



Www.bdigital.ula.ve

Igualmente, se evidenció la reducción del tiempo de respuesta en los lapsos intermedios, por ejemplo, las citaciones que antes duraban 4 meses, aproximadamente, se redujeron a un mes y medio en los Tribunales de Municipio y a dos meses y medio en los Tribunales de Primera Instancia. Por otro lado, ilustra la efectividad alcanzada el tiempo para publicar una sentencia que se redujo de 6 meses a 4 meses en los

Reconocimiento

juzgados de Municipio y de un año a tres meses a seis meses y medio en Primera Instancia (Louza Scognmiglio, 2005).

Con respecto a la opinión de los usuarios, encuestas realizadas arrojaron que:

1. El 91 % considera que la implementación del Sistema Juris 2000 en la distribución y asignación de causas a los jueces es más transparente que antes de la implementación, calificándolo como positivo.
2. El 73 % cree que con el sistema el juez tiene más tiempo para dedicarse a la elaboración de las sentencias.

También, las encuestas permitieron evaluar los tiempos de atención a los usuarios para obtener información o para consignación de documentos, así como determinar la confianza en la información obtenida en las unidades u oficinas del Circuito. De esto se obtuvo: a) El usuario tarda, en promedio, nueve minutos en la consignación de un documento en la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos; b) El 83 % de usuarios consideran confiable la información obtenida a través de la consulta realizada (Louza Scognmiglio, 2005).

Www.bdigital.ula.ve

Por último, debe considerarse que la capacitación del personal fue el elemento fundamental para esa implementación.

d) El Sistema de Computación, Gestión, Decisión y Documentación Juris 2000 como sistema

Otra bondad del sistema Juris 2000 es que permite automatizar el expediente y la jurisprudencia de los tribunales. En tal sentido Louza Scognmiglio (2005) estima que permite dar celeridad a la función jurisdicción y llevar el efectivo control, por lo que el justiciable puede obtener una información precisa sobre sus casos y un mejor servicio.

Consecuentemente, este servicio requiere que todos los servidores judiciales del Circuito Judicial estén interconectados en una red informática.

Reconocimiento

Cabe señalar que entre las herramientas informáticas que se encuentra en el Juris 2000 se destacan:

1. Distribución automática de los casos.
2. Libro diario automatizado.
3. Digitalización del expediente.
4. Consultas de casos.
5. Autos y oficios automatizados.
6. Indicadores de gestión.

En suma, se evidencia la modernización del SJV planteó un desarrollo tecnológico, así como la evaluación y la promoción del uso de tecnología de información, a fin de optimizar los procesos judiciales; lo que conllevó a un modelo organización que pasados 20 años, aun no se ha implementado en todos los tribunales de la República.

Www.bdigital.ula.ve

e) Otros sistemas informáticos

En el año 2004, la Gerencia de Informática y Telecomunicaciones encargada de promover y mantener las tecnologías dentro del TSJ informó sobre avances que condujeron a reforzar la plataforma tecnológica con actividades que fueron planificadas y orientadas al ciudadano. De tal manera que se aumentó el desarrollo de implementaciones que generaran información desde cada sede judicial hasta el usuario final.

Por otro lado, el Informe 2011 del TSJ (2013), mostró que la DEM de forma gradual y progresiva, adelantó la migración de sus sistemas y servicios informáticos hacia software libre que, por tanto, fueron desarrollados con estándares abiertos, lo cual estaba en consonancia con el logro de la independencia y soberanía tecnológica previsto en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013. Ello condujo a que en la DEM el 80 % de las aplicaciones y sistema de información

Reconocimiento

implementados, el 60 % de los sistemas operativos de los equipos servidores del Centro de Cómputo y el 70 % de los servicios y procesos prestados a través de la Intranet y el Portal Web fueron migrados a estándares abiertos, redundando en mayor accesibilidad, auditabilidad, disponibilidad, confiabilidad, seguridad e integridad de la información.

También, en el Informe 2011 (2013) se resaltan los proyectos relativos a:

1. Implementación de la Videoconferencia, como una solución que permitía la creación de auditorios virtuales donde se podían realizar reuniones entre localidades geográficamente remotas.
2. Instalación de enlaces inalámbricos, cuyo fin era permitir la integración de áreas distantes dentro del TSJ.
3. Cableado estructurado inteligente, con el objetivo de renovar la infraestructura del cableado de datos.

f) Otros proyectos para la modernización del SJV

www.bdigital.ula.ve

El proyecto Ciudad Judicial. En los años 2005-2006 se planteó de manera arquitectónica el diseño denominado “Edificio Ciudad Judicial”, como edificio tipo para ser construido en algunas judiciales a nivel nacional. Este buscaba cumplir con todos los requerimientos espaciales y funcionales de modernización judicial, basado en el Modelo Organizacional expuesto y el Sistema Informático Integral de Gestión: Juris 2000, el cual conecta por medio de una red todo el Sistema Nacional de Justicia, para el uso de los profesionales del derecho (Louza Scognamiglio, 2005).

Dentro de los beneficios descritos, se muestran:

1. Agrupar a todos los servicios de justicia, tribunales penales, no penales, defensoría, fiscalías y oficinas de enlace con el Ministerio de Interior y Justicia.
2. Adecuar las sedes al Modelo Organizacional y Sistema de Gestión Juris 2000.

Reconocimiento

3. Obtener servicios concentrados y procesos de optimización (DEM, 2006).

Finalmente, este proyecto no gozó de la receptividad esperada y no se ejecutó en los estados que se consideraron serían los pilotos para la edificación de estas ciudades judiciales.

2.6.4. El Juez o la Juez Venezolana. Responsabilidad del Estado Juez

"El hombre, cualquiera sea su oficio, debe [con]fiar principalmente en sí. La fuerza que en sí mismo halle no la encontrará en parte alguna".

Ángel Ossorio (1989, p. 13).

El [Juez] tiene que comprobar a cada minuto si se encuentra asistido de aquella fuerza interior que ha de hacerle superior al medio ambiente; y en cuanto le asalten dudas en este punto debe cambiar de oficio.

Ángel Ossorio (1989, p. 19).

¿Quién es el juez? Para Francesco Carnelutti, citado por Alirio Abreu Burelli: "el juez es la figura central del Derecho. Un ordenamiento jurídico se puede pensar sin leyes, pero no sin jueces" (2005, p. 25).

Www.bdigital.ula.ve

No obstante, siguiendo a Cuenca (1965), los deberes de los jueces, pueden ser positivos o negativos, dependiendo de lo que deban hacer o no hacer. Esos deberes fundamentalmente son tres: impartir justicia, mantener la imparcialidad y guardar la debida discreción. Así es que, "administrar justicia significa realizar el derecho objetivo, aplicar la ley en el proceso" (p. 110).

Por su parte, Abreu (2005) afirma que esa aplicación del derecho objetivo tiende a solucionar los conflictos de derecho positivo que se susciten entre las partes. Ello permite alcanzar un fin más remoto: obtener la paz jurídica y la tranquilidad social. Adicionalmente, el mismo autor señala que el propósito esencial no es solucionar las cuestiones entre las partes, sino satisfacer el interés general de la justicia que está por encima de los intereses particulares. Advierte que el juez en ningún caso y bajo ningún

Reconocimiento

pretexto puede abstenerse de la obligación de impartir justicia, so pena de incurrir en denegación de justicia (tal como lo plantea el artículo 9 de Código de Procedimiento Civil).

De este modo, Abreu indica que el incumplimiento de alguno de esos deberes acarrea para el juez sanciones de naturaleza disciplinaria y la responsabilidad civil por daños causados por su indebida actuación (2005).

Paralelamente debe observarse la responsabilidad del Estado. Esta, según Rojas Pérez (2005), en sentido amplio, implica que el sistema inherente a todo el Estado de Derecho se respete, lo cual es un derecho humano fundamental que debe ser cumplido por el Estado. Consecuentemente, la responsabilidad del Estado Juez es "una garantía para que la Administración de justicia vaya por el camino correcto. Si el Estado es responsable porque sus jueces hacen mal las cosas, cuidará en el futuro que el funcionamiento se haga de mejor manera" (2005, p. 124). También, si "se hace responsable al Estado por su mala actuación en el campo judicial, éste con posterioridad escogerá de mejor manera a sus funcionarios judiciales" (2005, p. 124).

Www.bdigital.ula.ve

Por otra parte, Rojas Pérez enseña que los jueces y magistrados al saberse que son objeto de una responsabilidad personal por acciones contra ellos del propio Estado, velarán por la correcta interpretación del derecho o por una cierta verificación de la realidad de los hechos: En efecto, "la responsabilidad se convierte en un mecanismo de control y presión para que la Administración de justicia sea mucho más eficiente" (2005, p. 124).

En ese marco, la provisionalidad de los jueces y las juezas y las debilidades de formación y capacitación de los mismos, así como del personal judicial que apoya la actividad jurisdiccional "han sido identificados como uno de los más relevantes problemas de la administración de justicia en el país durante las últimas décadas" (Fernández Matos et al., 2007, p. 144).

Reconocimiento

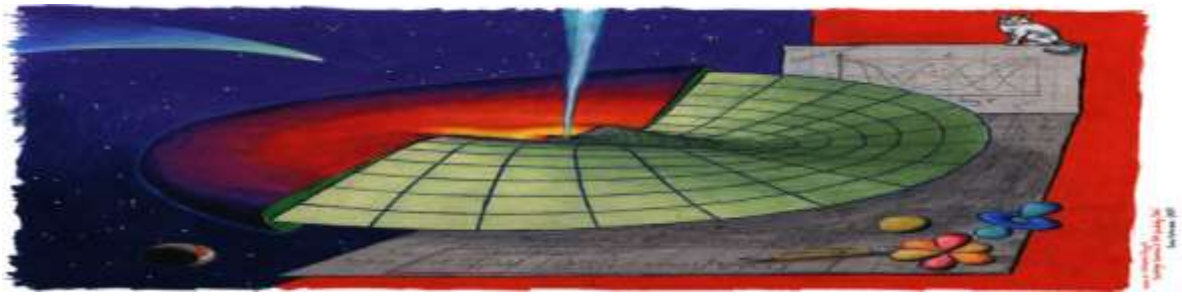
Finalmente, Fernández Matos et al., recuerdan que:

> en pleno siglo XXI, las nuevas corrientes del pensamiento jurídico han comprendido que para que se dé una verdadera transformación del Poder Judicial y los/as ciudadanos puedan contar con una verdadera tutela judicial de sus derechos, es preciso ir más allá de avances tecnológicos y nuevas infraestructuras; es necesario concentrarse en la persona, en el ser humano como elemento impulsador de los cambios que la administración de justicia reclama, ocupando la formación de los jueces y juezas, en lugar prioritario en las transformaciones que la sociedad demanda. (2007, p. 144)

Al respecto, será en la Escuela Nacional de la Magistratura (ENM) donde se realiza el diseño, implementación, ejecución y evaluación de los programas de capacitación y formación dirigidos a los jueces, juezas y demás funcionarios judiciales y administrativos del SJV (Fernández et al., 2007), convirtiéndose en un organismo de gran valía en la transformación del sistema de justicia del país.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento



ETAPA III

Www.bdigital.ula.ve

ARQUITECTURA METODOLÓGICA

En esta sección se muestra la metodología diseñada para la investigación planteada, permitiendo responder las interrogantes de la investigadora. Es así que el andamiaje metodológico se diseñó conforme a la investigación cualitativa y a la motivación de la investigadora.

Reconocimiento

ETAPA III

ARQUITECTURA METODOLÓGICA

3.1. Enfoque Metodológico y Epistemológico de la Investigación

El aspecto metodológico de la tesis doctoral corresponde a la modalidad de la investigación documental, la cual se estructuró por medio de un eje teórico interpretativo de la realidad del objeto en estudio. Para el logro de la premisa principal se siguió la metodología documental bibliográfica de corte descriptivo, utilizando diversas variables, como: los aspectos sociales, económicos, jurídicos, políticos y culturales, el medio ambiente y la globalización. También, se reconoció la modernidad que ha marcado los estudios epistemológicos de las ciencias sociales. Ahora bien, se ha considerado realizar una breve revisión sobre los postulados teóricos metodológicos que cimientan el enfoque cualitativo de esta investigación.

El enfoque metodológico y onto-epistémico que se empleó para alcanzar adecuadamente las intencionalidades de la investigación es interpretativo, enmarcado en la hermenéutica. Este método, según Ricoeur (2006), es el método más adecuado para las ciencias humanas. Así, dicho autor desarrolla el “modelo del texto” para comprender la acción humana, afirmando que esta se puede “leer” y que además las acciones dejan huellas o marcas que pueden leerse.

Www.bdigital.ula.ve

En esta concepción psicologizante de la hermenéutica, Ricoeur (2006; p. 36) ha tenido una gran influencia en la teología cristiana. El autor ha explicado que se ha nutrido las teologías de “palabra/acontecimiento”, para las cuales el hecho por excelencia es un acontecimiento del habla, y este es el *Kerygma* o la predicación del Evangelio; y el significado del acontecimiento original se atestigua en el acontecimiento presente, por el que se aplica a las mismas personas en el acto de fe.

La construcción del conocimiento va en correspondencia con la metodología cualitativa que se compone de elementos heterogéneos, buscando una lógica de

Reconocimiento

transformación e interdependencia sensible a la red dinámica y cambiante que componen la realidad. Por tanto, el proceso cognitivo, tal como lo plantea Martínez-Miguélez (2006), está compuesta por dos polos: un componente externo que representa la tendencia de la realidad exterior a través de la relación con otros fenómenos y un componente interno que alberga todas las necesidades valores e intereses que constituyen al mundo vivido. De tal manera que el proceso cognoscente, orientado a la compresión de los fenómenos sociales, requiere no solo de la compresión exterior sino, también, del desarrollo interno a través de las interpretaciones significativas de la realidad social.

En este sentido, el proceso de construcción del conocimiento en la epistemología cualitativa implica la posibilidad de configurar y dar sentido a las diferentes formas del contexto y las expresiones del sujeto estudiado. En efecto, este posicionamiento onto-epistémico y metodológico se enmarca dentro de lo constructivo e interpretativo, en los que la producción de conocimiento se define por los procesos que tienen lugar en los marcos del sujeto concreto y de la teoría (Fourez, 2008).

www.bdigital.ula.ve

Cabe destacar que en esta investigación, mediante un proceso deductivo, se contrastaron las discusiones entre diversas corrientes de pensamiento que permitan, a través de la revisión teórica, la construcción del SJE tomando en cuenta la transición de la modernidad a la postmodernidad y teniendo la concepción del concepto de trabajo como factor clave.

Seguidamente, como ejercicio hermenéutico para llegar al objetivo general de la investigación, se planteó la triangulación de los datos, la cual será presentada posteriormente. Esta consiste en “recoger y analizar datos desde distintos ángulos para compararlos y contrastarlos entre sí” (Bisquerra, 1999, p. 264). Además, resulta de añadir, ordenar, establecer nexos y relaciones y especular mediante la manipulación de las categorías y las relaciones entre ellas (Ortiz, 2008). De este modo, se busca la

Reconocimiento

integración de los datos para verificar las convergencias y las divergencias de las opiniones o juicios, de información, teorías o ambas, entre otras; y siguiendo esta ruta se llega a la construcción teórica.

La estrategia es aplicable en la investigación o paradigma cualitativo o fenomenológico a objeto de repercutir en la validez, la ratificación y la revalidación del fenómeno estudiado. En consecuencia, permitió realizar la síntesis final del estudio, integrando en un todo coherente y lógico los resultados de la investigación con los aportes de las teorías reseñadas (Ortiz, 2008).

Ahora bien, el proceso de la construcción teórica se llevó a cabo mediante la argumentación, por cuanto, permite el arte de escribir lo esencial del conocimiento que se quiere plasmar en función del infogobierno, el sistema judicial, las organizaciones tradicionales, las organizaciones burocráticas y rígidas y las organizaciones flexibles. Consecuentemente, se dio la exposición de las opiniones de la autora sobre dichas temáticas, en las que se manifiestan las premisas y las razones que argumentan el constructo del evaporado: cosmovisión posmoderna.

www.bdigital.ula.ve

3.2. Metodología a Seguir en el Desarrollo de la Tesis Doctoral

En el marco de la tesis doctoral, para el desarrollo de esta estrategia metodológica, fue imperativo determinar:

1. La delimitación de los aspectos más relevantes y constitutivos de la investigación de manera general, en el marco de la especificidad de los estudios teóricos con énfasis en el análisis-crítico de los discursos.
2. El conjunto de aspectos constitutivos de la estrategia de investigación con relación a los estudios documentales-teóricos, con base en la incidencia que tenga la visión ortodoxa y burocrática.
3. El análisis minucioso de cada uno de los aspectos y estudios más destacables en el marco del objeto de estudio del SJV, con el fin de agregar valor a la praxis

Reconocimiento

investigativa, la cual está sometida a nuevas reglas en la acción cognoscitiva, lo que implica la necesidad de recurrir al estudio de la situación dada, analizarla y producir conocimiento para orientar el sentido mismo de la investigación de acuerdo con propuestas de diversa índole, siendo imperativo tener en cuenta que la tesis doctoral es un proceso creativo.

Considérese que la metodología, desde el inicio de su existencia, ha estado vinculada a la problemática del conocimiento y los diversos caminos para resolverla. Estas premisas han sido motivo de estudio desde los tiempos de los pensadores griegos hasta la actualidad. Por ello, las distintas dimensiones del conocimiento (empíricas, conceptuales, sistemáticas y científicas) han marcado un hito dentro del desarrollo del método científico y sus parámetros para aplicarlos.

En este sentido, la aplicabilidad del “método” constituye la manera ordenada y sistemática de realizar las actividades. Al respecto, cuando se hace referencia al orden se hace alusión a la forma como están organizadas las cosas y los elementos que hacen parte de un todo. Entonces, cuando se coloca algo en un orden se ubica en el lugar que le corresponde. En cambio, el significado de sistemático es el conjunto de reglas y procedimientos que contribuyen a alcanzar unos fines determinados. Es decir, es la manera de alcanzar un objetivo y un determinado procedimiento para ordenar la actividad que se realiza.

En rigor, el método aquí empleado organiza un grupo de técnicas que tienen consecuencias epistemológicas y filosóficas que orientan, dirigen y estructuran todo el conjunto de operaciones, procedimientos y formas determinadas de antemano por la investigadora.

En este mismo orden de ideas, la elaboración de esta tesis doctoral, a través de diversas técnicas metodológicas, dará lugar a la interpretación de las bases conceptuales y jurídicas del SJV y su cosmovisión organizacional.

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

Por último, de acuerdo con este arquetipo, la verdad está contenida en los hechos, por tanto, el fin fundamental en la praxis científica y del problema empírico se centra en constatar o reproducir estos hechos con el fin de establecer vinculaciones que permitan obtener respuestas a los problemas planteados.

3.3. Tipo de Estudio

Las técnicas utilizadas se centran en la metodología cualitativa. No obstante, en virtud a las características especiales que asume la investigación para desarrollar la modalidad documental, esta metodología obliga a la formulación del problema con características específicas referidas, en primer lugar, a las características ontológicas de la modernidad y la postmodernidad organizacional desde las dimensiones: social, jurídico y político, y, en segundo lugar, a la necesidad de incorporar una mirada líquida, para observar lo que acontece y alcanzar las intencionalidades propuestas.

Entonces, se toma el método documental con un diseño bibliográfico, el cual según Hernández Sampieri et al. (2003, p. 59) se define como “los estudios que se realizan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación que implica un análisis doctrinal y especulativo de documentos ya impresos u otro tipo de instrumentos ya escritos”.

Www.bdigital.ula.ve

Es necesario destacar que esta metódica se organiza cuando la revisión de la literatura es controvertida, o cuando el fenómeno bajo estudio es muy reciente (tomando en cuenta un hecho coyuntural como el COVID-19) y las investigaciones y especulaciones que pudieran darse sobre determinado hecho social son novedosas y con un alcance medio.

En el caso específico que ocupa la presente investigación conviene mencionar que el tema abordado, es decir el SJV, es una temática dinámica, ya que ha sido sometido a cambios significativos. Por ende, se hará un seguimiento consecutivo para determinar la bibliografía o los documentos mediante diferentes fuentes de información

Reconocimiento

y así poder registrar aquellas características que son determinantes y propician el análisis exhaustivo sobre el tema objeto de estudio.

Resalta que los estudios con un diseño bibliográfico aumentan el grado de conocimiento de fenómenos relativamente recientes y permiten obtener información sobre la posibilidad de llevar adelante una investigación integral de la realidad socio-jurídico, así como ahondar en problemas sociales y mostrar la relevante responsabilidad del Estado en estos aspectos. También, se pueden establecer prioridades e identificar conceptos y variables que sirvan de base para nuevas investigaciones en el área.

En el marco metodológico de la investigación debe destacarse el parámetro de estudio a seguir. En esta área autores como Hernández Sampieri et al. (2003); Cerda Gutiérrez (1993), y Balestrini (2003) clasifican las variantes de investigación en: descriptivas, correlacionales, exploratorias y explicativas. Esta clasificación es fundamental, pues según el tipo de estudio efectuado, en esa misma medida, cambia el sistema de investigación y los distintos pasos del método científico, entre los que destacan la recolección de datos, el diseño, el muestreo y otros elementos que son diferentes en cada uno de los estudios mencionados. No obstante, en la aplicación, cualquier estudio puede poseer distintos elementos de cada una de las clases de investigación.

Www.bdigital.ula.ve

Por otra parte, las investigaciones documentales con diseño bibliográfico se definen por la orientación que el investigador desarrolla y, generalmente, describe situaciones e historias. Esto se resume en exponer y decir cómo se manifiesta un determinado fenómeno y, a su vez, los estudios documentales buscan delimitar las características fundamentales de personas, comunidades, grupos, instituciones o cualquier otro aspecto que sea sometido a un diagnóstico científico.

En este orden de ideas, se dice que el desarrollo sistemático de la investigación con diseño bibliográfico desarrolla, a partir de instrumentos ya editados, especulaciones

Reconocimiento

e interpretaciones que pueden servir de base o pilar para realizar un análisis crítico de especial interés para el jurista, gerente o el investigador que esté interesado en determinada materia.

En el caso de esta tesis se utilizó este tipo de investigación dado que el interés era estudiar la situación del desgaste y anacronismo del SJV y, específicamente, la obsolescencia tecnológica que en los últimos años ha sido punto de evaluación con miras a convertirse en un sistema eficiente, con autonomía, que respalde al usuario en las distintas fases del proceso, donde pueda enfrentar el devenir de la cotidianidad de la vida y se traduzca en aumento de su calidad de vida y del servicio de administración de justicia óptimo.

Como ya se asomó, con respecto al diseño de investigación, los parámetros adoptados para abordar el problema planteado remiten a la investigación bibliográfica que “es la que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos” (Arias, 1999, p. 47).

Www.bdigital.ula.ve

De igual manera, estas condiciones permiten ubicar el problema de investigación dentro de un determinado marco teórico. Quizás este diseño se preste para una lectura lenta y compleja de las fuentes o de partes de ellas, con el fin de tomar aquellos datos que servirán de argumento válido para el desarrollo y la demostración de las ideas enunciadas en el esquema de trabajo.

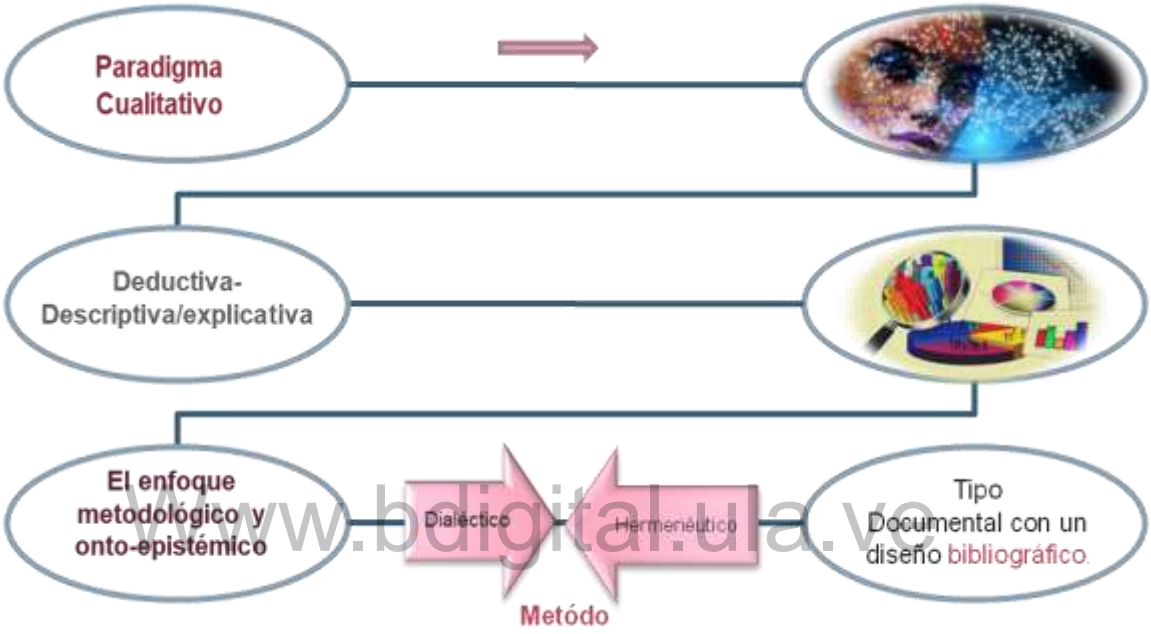
Como el diseño bibliográfico proporciona información general sobre diversos aspectos, se hace necesario determinar de forma precisa: ¿qué se ha investigado?, ¿cuándo se realizaron los estudios anteriores? y ¿cuáles han sido los procedimientos empleados? Estas interrogantes deben estar relacionadas al problema de estudio. Igualmente, permite obtener una idea aproximada del valor de la investigación que se pretende realizar, de su significado y su posible utilidad. También, hace posible la selección y evaluación de las fuentes impresas que contienen datos válidos para la

Reconocimiento

solución del problema y deben ser objeto de estudio posteriormente. En resumen, se muestra la metodología en la Figura 11.

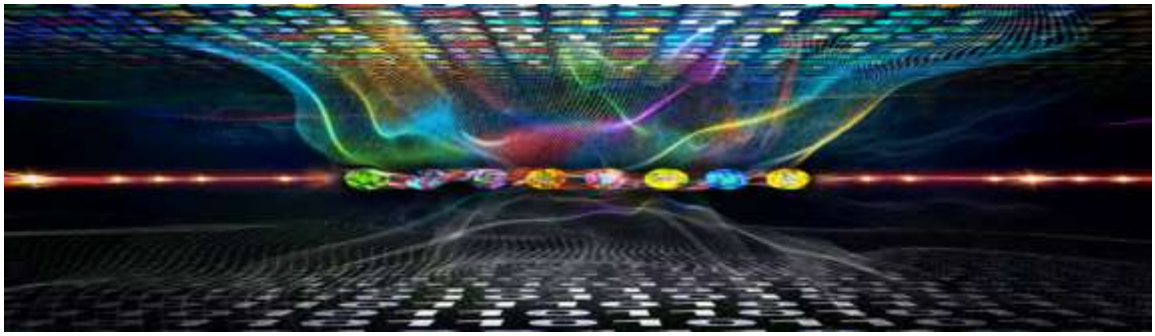
Figura 11

Metodología utilizada



www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento



ETAPA IV

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Www.bdigital.ula.ve

Es la ventana que se abre para evidenciar la transformación del SJV. Una exposición teórica de las categorías de análisis y la sistematización de la información obtenida de las entrevistas realizadas a los versionantes clave es lo que permitió mirar ontológicamente el panorama de lo investigado, el camino recorrido y el que se debe alcanzar.

Reconocimiento

ETAPA IV

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se inicia con la exposición teórica de las diferentes categorías de análisis surgidas de los objetivos propuestos en la investigación, con el propósito de explicar los resultados a través de la sistematización de la información obtenida mediante los instrumentos aplicados a los versionantes clave.

Ontológicamente, hubo la determinación de obtener la realidad actual del SJV que se constituyó en el eje temático. A tal fin, se diseñaron los instrumentos de investigación consistentes en cuestionarios mixtos y a profundidad, conforme a cada grupo de versionantes. El instrumento fue construido para responder, por una parte, preguntas demográficas y, por la otra, interrogantes abiertas y cerradas sobre el tema central que se indaga.

Estas entrevistas fueron aplicadas a los informantes clave, quienes estuvieron agrupados en tres categorías, coincidiendo los versionantes de los tres grupos en el requisito común de que fuesen abogados o abogadas con experiencia sobre el sistema judicial. Así, se realizó una clasificación que estuvo proyectada a los roles que los profesionales del derecho desempeñaban a lo interno o lo externo del SJV , debido a que esa experiencia sería la que iba a permitir la información relativa a las intencionalidades planteadas en la investigación.

De ahí que se consideró que el área de ocupación profesional es fundamental para el análisis de la información, porque ayudaría en el proceso hermenéutico y otorgaría el acercamiento adecuado y más real sobre lo que perciben los actores que se encuentran dentro y fuera del sistema judicial para la construcción del producto final. En consecuencia, el conocimiento y la experiencia que los versionantes poseen sobre el sistema judicial es lo que contribuye a la validez del proceso investigativo por ser una

www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

fuente de información veraz. La categorización de los versionantes clave se muestra en la Figura 12.

Figura 12

Categorización de los versionantes clave



Www.bdigital.ula.ve

La muestra del primer grupo de versionantes clave, Grupo A: jueces y juezas fue tomada de una población de jueces y juezas ubicados en distintos espacios geográficos dentro del territorio nacional, donde intervienen las distintas categorías de los mismos, de acuerdo con la estructura de funcionamiento del Poder Judicial venezolano (Categoría A: Jueces Superiores; Categoría B: Jueces de Primera Instancia y Categoría C: Jueces de Municipio). Del mismo modo, se aplicó el instrumento a administradores de justicia que ejercen funciones en distintas materias del derecho (amparo constitucional, laboral, civil, penal, responsabilidad penal de adolescentes, violencia de género, protección de niños, niñas y adolescentes, contencioso administrativo y agrario). El segundo grupo, Grupo B: Gremio de Abogados estuvo conformado por los abogados y las abogadas debidamente inscritos en el Colegio de Abogados, también, los que pertenecen a la Junta Directiva del Colegio y tienen una

Reconocimiento

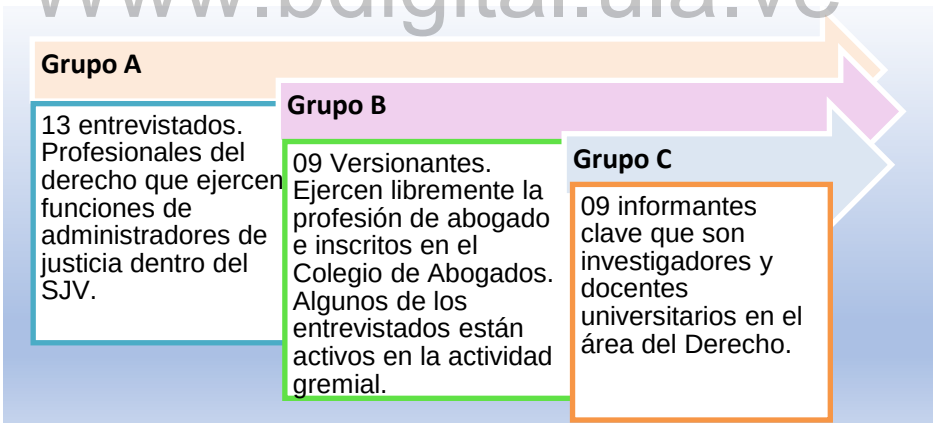
vida gremial activa. Asimismo, en esta categoría se hallan los agremiados que ejercen libremente la profesión en un área especializada del derecho o en varias materias a la vez, siendo la muestra de abogados y abogadas ubicados en distintos puntos geográficos del territorio nacional. Finalmente, el tercer grupo, Grupo C: Académicos tuvo como versionantes a abogados y abogadas cuyo rol central es ejercido dentro de la academia como docentes e investigadores, concretamente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes.

En cuanto al número de informantes de cada uno de los grupos mencionados se presenta en la Figura 13.

Figura 13

Versionantes por grupo

Www.bdigital.ula.ve



4.1. PRIMERA PARTE: De los Resultados Demográficos

La primera sesión de la entrevista contenía preguntas relacionadas con la edad del versionante, el tiempo de graduado y la experiencia en el papel que desempeña dentro o fuera del sistema judicial. Con este último dato se podía precisar si el versionante se encuentra al servicio de la administración de justicia o es docente e

Reconocimiento

investigador o si es abogado en libre ejercicio de la profesión. Del mismo modo, permitía esta sesión de la entrevista conocer la rama del derecho en el cual se desempeña, si goza de praxis judicial y su ubicación geográfica. El propósito de esta fase iba permitir en el proceso hermenéutico realizar la triangulación y hallar las posibles causas de diferenciación entre los tres grupos.

De la información demográfica hallada seguidamente se presentan los datos más significativos:

4.1.1. Edad

Se observó en el Grupo A: Jueces y Juezas que el 92,30% se encontraban en el rango de edad entre los 40 a 59 años; en cambio, que en el Grupo B: Gremio de Abogados las edades oscilaban entre 30 a 49 años, lo que representa el 55,55 % de la muestra, mientras que las edades del 44,44 % de la muestra restante fluctúan entre 60 a 69 años de edad. Por su parte, en el Grupo C: Académicos o Investigadores se halló que la mayoría de los abogados entrevistados que se dedican a la academia o la investigación un 44,44 % poseen la edad entre 40-49 años, un 11,11 % tienen entre 30-39 años, un 22,22 % están entre las edades de 50-59 años y otro 22,22 % se encuentran entre 70-79 años. Al globalizar los tres grupos, se determina que el 41,94 % de los entrevistados oscilan entre las edades de 40 a 49 años de edad; el 25,81 % entre las edades de 50-59 años; el 12,90 % entre las edades de 30-39 años; otro 12,90 % entre 60-69 años y un 6,45 % entre las edades 70-70 años. Estos resultados pueden verse en la Figura 14 y la Tabla 13.

www.bdigital.ula.ve

4.1.2.Género

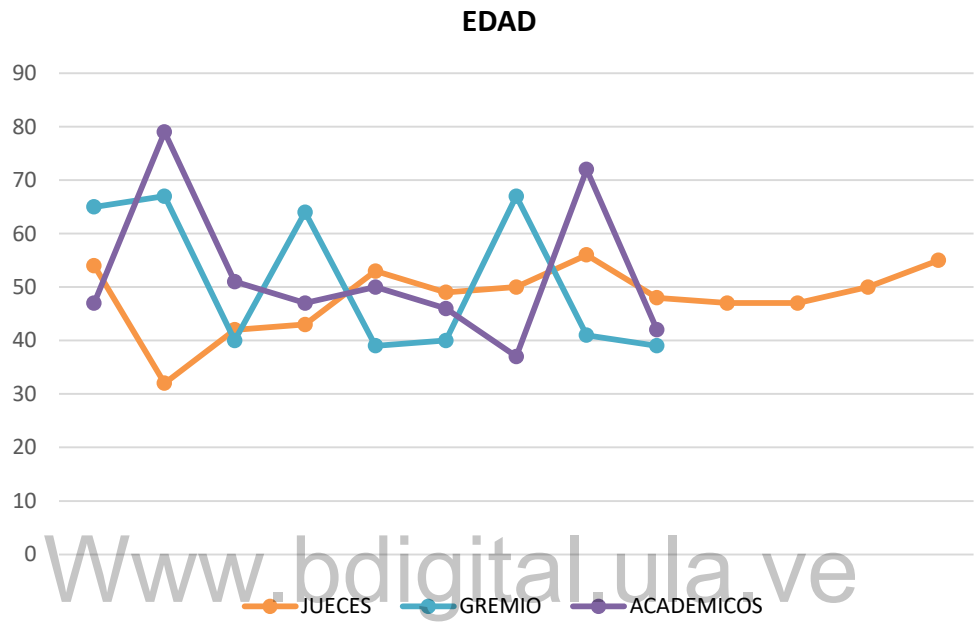
En cuanto al género de los versionantes se evidenció que en los tres grupos resalta la presencia de la mujer, pues del totalidad de la muestra el 58,06 % son de sexo femenino y el 41,94 % es de sexo masculino. Asimismo, se observó que en el Grupo B: Gremi o es donde se marca más la presencia de la mujer en el libre ejercicio

Reconocimiento

profesional y como usuaria del sistema judicial con un 66,66 %, mientras que el hombre arrojó el 33,33 %. Ello se observa en la Figura 15.

Figura 14

Resultados demográficos: edad



Www.bdigital.ula.ve

Tabla 13

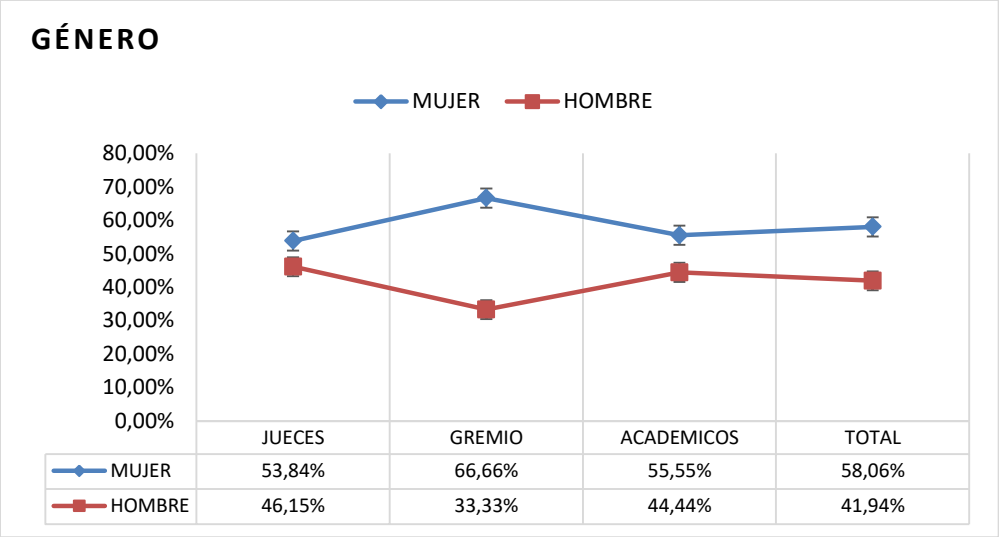
Resultados demográficos: edad

Muestra (31)	Parámetros de edad	Jueces	Gremios	Académicos	Total
4	30-39	7,69 %	22,22 %	11,11 %	12,90 %
13	40-49	46,15 %	33,33 %	44,44 %	41,94 %
8	50-59	46,15 %		22,22 %	25,81 %
4	60-69		44,44 %		12,90 %
2	70-79			22,22 %	6,45 %

Reconocimiento

Figura 15

Resultados demográficos: género



	JUECES	GREMIO	ACADEMICOS	TOTAL
MUJER	53,84%	66,66%	55,55%	58,06%
HOMBRE	46,15%	33,33%	44,44%	41,94%

4.1.3. Caracterización y Experiencia de los Versionantes Clave

El propósito en este items estuvo centrando en buscar el tiempo de graduado y de experiencia en los tres roles que fueron categorizados los profesionales del Derecho: juez, abogado en libre ejercicio profesional y docentes e investigadores. También, se propuso observar las materias donde desarrollan su actividad dentro del sistema judicial; así como conocer la ubicación geografica, debido a que esta información permite establecer sí la apreciación es similar o desigual sobre el sistema judicial y la posibilidad de la implementación de un proceso virtual, dependiendo del lugar donde se desempeñan. Tambien consideró la praxis judicial que cada uno posee.

De este modo, en las entrevistas realizadas se obtuvieron los resultados que a continuación se presentan:

a) Grupo A: Jueces y Juezas

Estatus y condición:

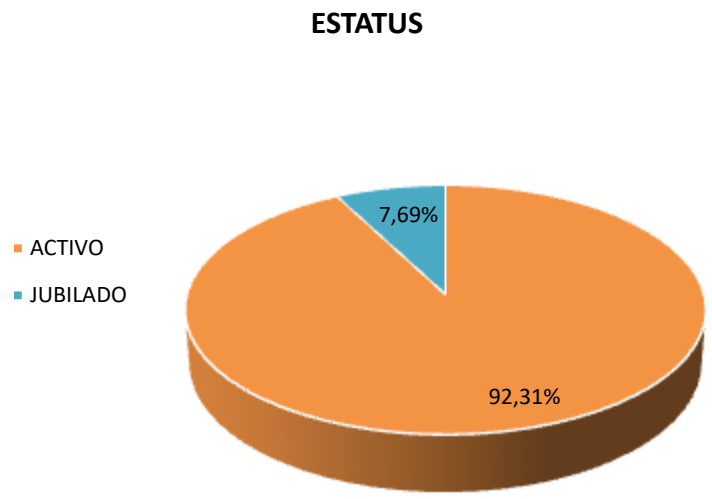
En las entrevistas aplicadas a este grupo de versionantes se encontró que el 7,69 % tiene el estatus de juez jubilado y el 92,31 % de jueces y juezas activos (ver

www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

Figura 16), entre quienes el 31 % goza de la condición de juez titular (de carrera) y el 69 % posee la condicion de juez provisorio, tal como se muestra en la Figura 17.

Figura 16

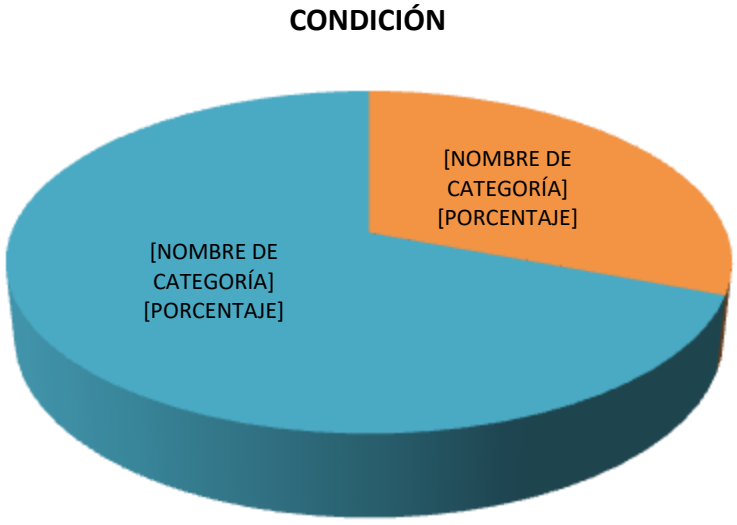
Estatus de los versionantes clave



Www.bdigital.ula.ve

Figura 17

Condición de los versionantes clave



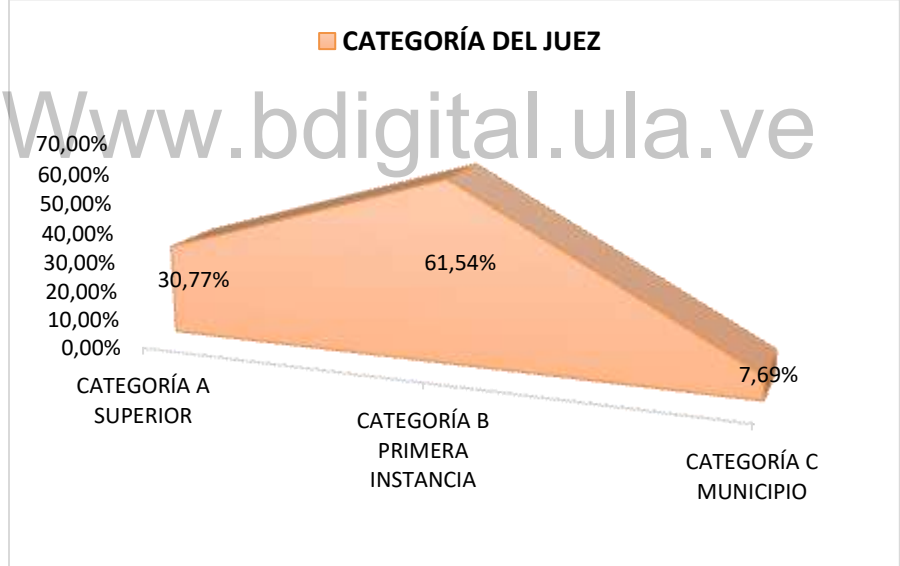
Reconocimiento

Categoría de acuerdo con el grado de la jurisdicción:

En los versionantes del Grupo A se encuentran jueces y juezas cuyas funciones estan ubicadas en los distintos grados de jurisdicción, es decir, existen administradores de justicia que son jueces superiores o jueces de primera instancia o jueces de municipio, conforme a la distribución de competencia por materia del Derecho. Las entrevistas arrojaron que los jueces y juezas de la Categoría A (superiores), representan el 30,77%, los jueces y juezas de la Categoría B (primera instancia) son (el 61,54%) y los administradores de justicia que pertenecen a la Categoría C (juzgados de municipio) son el 7,69%

Figura 18

Categoría de los jueces que conforman los versionantes claves



Www.bdigital.ula.ve

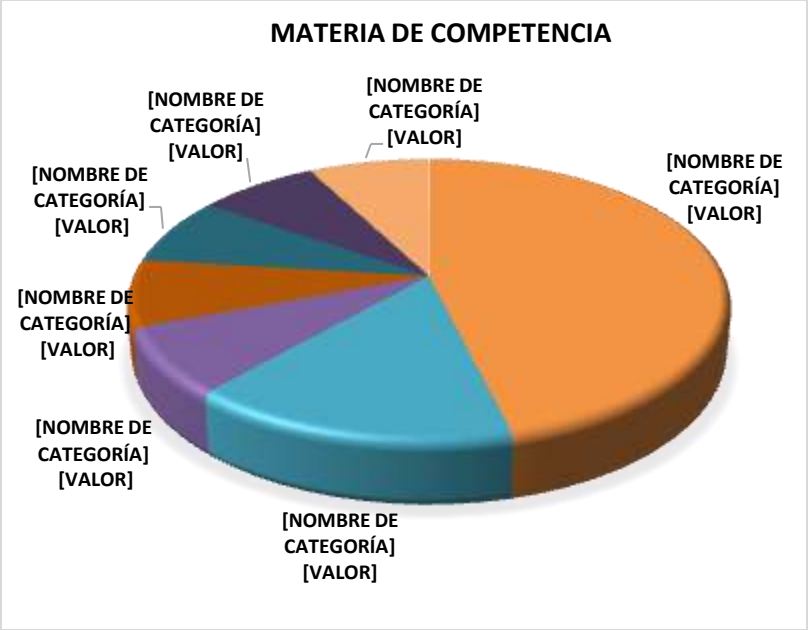
Materia de competencia:

En lo referido a la materia de competencia que poseen los jueces y juezas entrevistados para conocer y decidir los casos judiciales se encuentran distribuidos según lo expuesto en la Figura 19.

Reconocimiento

Figura 19

Materia de competencia de los versionantes clave



Antigüedad

www.bdigital.ula.ve

El tiempo de praxis judicial de los versionantes del Grupo A fluctúa entre 3 a 18 años de experiencia administrando justicia en las materias catalogadas en la Figura que antecede (Figura 19). Seguidamente, se presenta, en la Tabla 14, la antigüedad y los porcentajes hallados, conforme a la cantidad de jueces y juezas que se encuentran en el rango de año.

Tabla 14

Antigüedad como juez o jueza de los versionantes clave

	Antigüedad como juez o jueza								
Porcentajes de versionantes	3 a.	4 a.	5 a.	7 a.	9 a.	11 a.	12 a.	17 a.	18 a.
	23,08 %	15,38 %	15,38 %	7,69 %	7,69 %	7,69 %	7,69 %	7,69 %	15,38 %

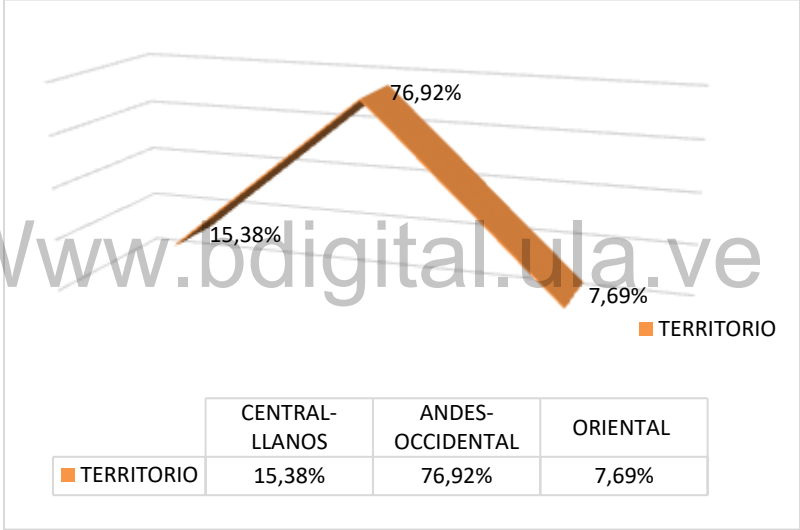
Reconocimiento

Ubicación geográfica:

En cuanto a la ubicación territorial de los administradores de justicia que fueron entrevistados, estos se encuentran distribuidos en varias regiones del país, observándose que la mayoría de los jueces y juezas se encuentran ubicados en la Región de Los Andes (Mérida-Trujillo) y en la Zona Occidental (Zulia-Falcón), como puede apreciarse en la Figura 20.

Figura 20

Ubicación geográfica de los versionantes clave



Www.bdigital.ula.ve

b) Grupo B: Gremio de Abogados (litigantes)

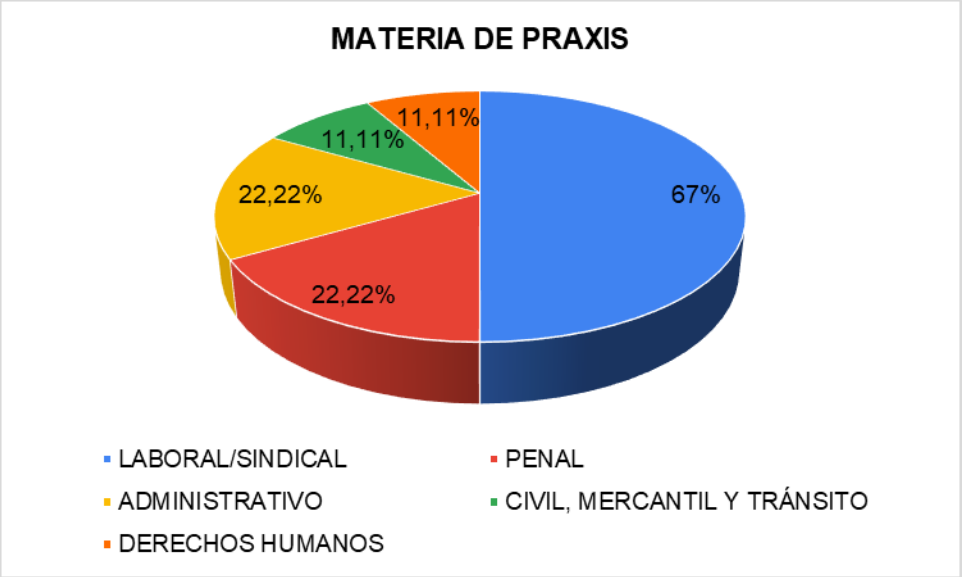
Materias que ejercen:

En los versionantes del Grupo B se encuentran abogados y abogadas que están dedicados al ejercicio de la profesión en las distintas ramas del saber jurídico según la siguiente distribución: derecho del trabajo (67%); derecho penal (22,22%); derecho administrativo (22,22%); derechos humanos (11,11%); derecho civil, mercantil y tránsito (11,11%). Dichos resultados se presentan en la Figura 21.

Reconocimiento

Figura 21

Materias ejercidas por los informantes claves



Antigüedad:

Del mismo modo, se indagó sobre el tiempo de graduados versus la experiencia efectiva en el libre ejercicio de la profesión, lo cual se muestra en la Tabla 15 y en la Tabla 16, respectivamente.

www.bdigital.ula.ve

Tabla 15

Tiempo de graduados de los informantes clave

	Tiempo de graduados				
Años de graduado y porcentajes de versionantes	16 a.	18 a.	19 a.	39 a.	42 a.
	22,22 %	22,22 %	11,11 %	11,11 %	33,33 %

Tabla 16

Experiencia de los informantes clave

	Praxis							
Años de ejercicio profesional y porcentajes de versionantes	3 a.	10 a.	16 a.	17 a.	18 a.	25 a.	39 a.	42 a.
	11,11 %	11,11%	11,11 %	11,11%	11,11%	11,11 %	11,11 %	22,22 %

Reconocimiento

En definitiva, se observó de los resultados del Grupo B que el tiempo de graduado de abogado de los versionantes no coindicen con respecto al tiempo que se han dedicado al libre ejercicio de la profesión en un 44,44%, porque en los años que no se dedicaron a ejercer como litigantes se encontraban cumpliendo funciones dentro del Poder Judicial o el Ministerio Público. Por esa razón ese porcentaje de abogados y abogadas tienen experiencia en el funcionamiento interno (como funcionarios que fueron) y externo (como abogados litigantes) del sistema judicial.

Especialización:

También se indagó sobre el nivel académico y de especialización de los versionantes del Grupo B. La información conseguida aporta que el 88,89% de los entrevistados poseen estudios especializados en el área del derecho que ejercen y los demas (11,11%) no posee dichos (Ver Figura 22).

Figura 22

Www.bdigital.ula.ve

Nivel académico y de especialización de los versionantes clave



Ubicación geográfica:

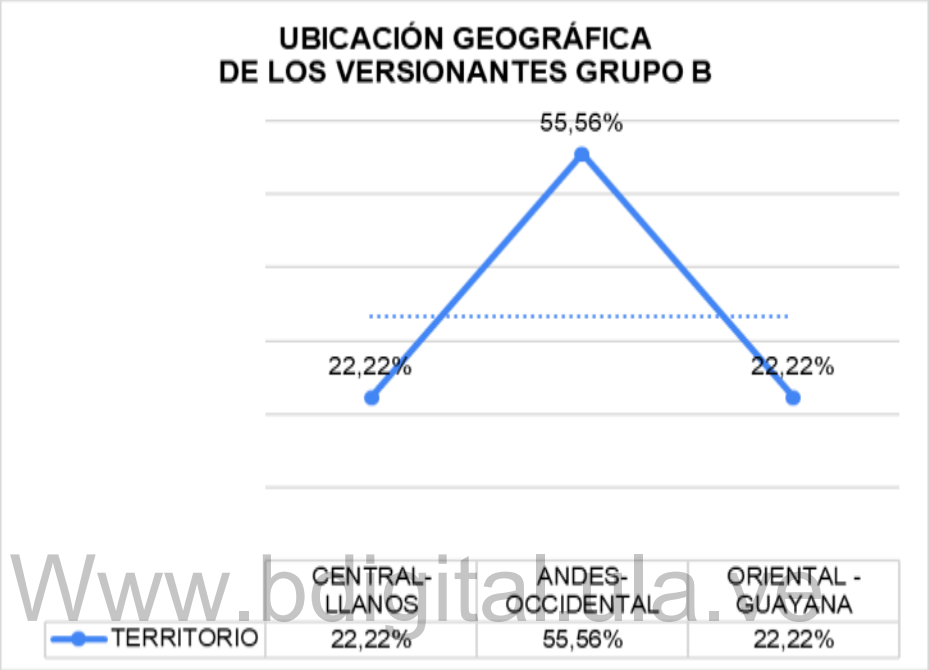
Otra información que se obtuvo fue la ubicación territorial de los versionantes del Grupo B (ver Figura 23). Estos se encuentran distribuidos en varias regiones del país,

Reconocimiento

observándose que la mayoría de los abogados y abogadas se encuentran ubicados en la Región de Los Andes (Mérida-Trujillo) y de la Zona Occidental (Zulia-Falcón).

Figura 23

Ubicación territorial de los versionantes del Grupo B



Www.bdigitalula.ve

c) Grupo C: Académicos e Investigadores

Del instrumento aplicado a los versionantes clave del Grupo C se obtuvo que el 100% de los informantes son docentes activos de la Universidad de Los Andes y que realizan investigaciones dentro de su cátedra. Adicionalmente, se conoció que todos residen dentro del territorio del Estado Mérida y que se relacionan con el sistema judicial como docentes, investigadores y abogados que ejercen dentro del sistema. Véanse algunos rasgos de este grupo:

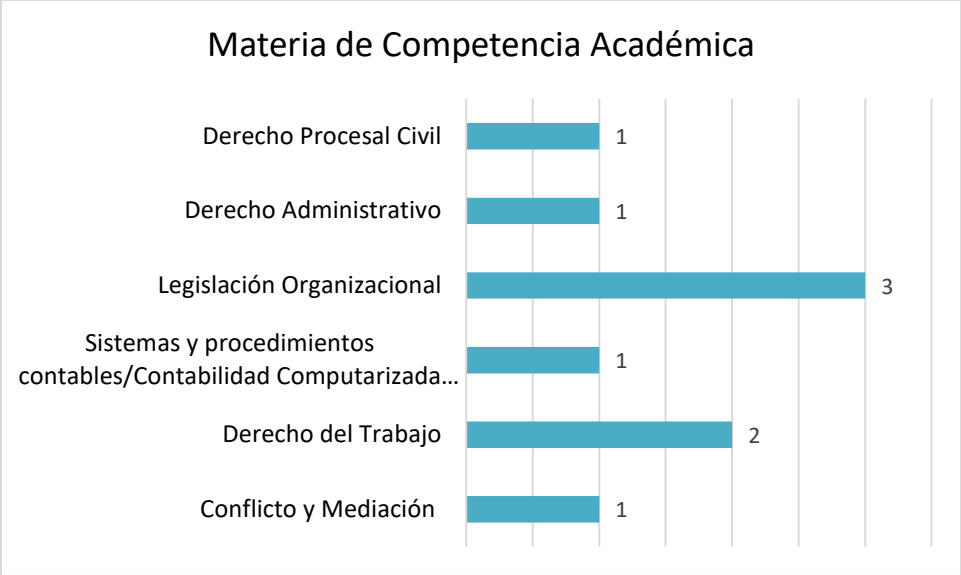
Cátedra impartida:

El cien por ciento (100%) de los catedráticos se encuentran activos y dictan las materias, tal como puede verse en la Figura 24.

Reconocimiento

Figura 24

Materia de competencia académica de grupo de académicos e investigadores



Áreas de investigación:

Www.bdigital.ula.ve

La mayoría de los informantes se dedica a la investigación dentro de su cátedra, siguiendo las líneas que se muestran en la Figura 25.

Figura 25

Interés en áreas de investigación de académicos e investigadores



Reconocimiento

Antigüedad:

En lo referido a los años de experiencia dentro del ámbito académico o de investigación el 55,56% poseen una experiencia de 10 a 30 años; el restante 44,44% su práctica data de 1 a 7 años, lo cual puede verse en la Figura 26.

Figura 26

Años de experiencia dentro del ámbito académico o de investigación



Www.bdigital.ula.ve

4.2. SEGUNDA PARTE: Valoración sobre el SJV con el Programa MAXQDA 22.3

Conocidas las dimensiones del SJV en conjunto con las intencionalidades propuestas en la investigación, se procedió a sistematizar las categorías y definirlas con la finalidad de recoger las opiniones de los informantes, proponiéndose cuatro categorías de análisis que se exhiben en la Figura 27.

Destaca que en el proceso de investigación se examinó al Poder Judicial desde su funcionalidad orgánica y jurisdiccional. Del mismo modo, en el instrumento aplicado a los versionantes clave de los distintos grupos se indagó en torno a los años de experiencia dentro del ámbito académico o de investigación sobre el conocimiento y la experiencia que poseen del SJV.

Reconocimiento

Una vez que se obtuvo la información mediante la aplicación de la entrevista a profundidad, se procedió a sistematizar, interpretar y triangular toda las fuentes con sus datos, utilizándose el software **MAXQDA 22.3**, el cual permitió, a través del proceso y el diseño de mapas, el análisis cualitativo y cuantitativo de los datos obtenidos. Ello por cuanto es un programa que se adapta perfectamente al método mixto, permitiendo al investigador importar documentos con el contenido de las entrevistas que fueron realizadas a los grupos focales. También permitió generar imágenes, páginas web, audio o vídeo, datos bibliográficos de interés, entre otros.

Figura 27

Categorías de análisis



Www.bdigital.ula.ve

Cabe resaltar que el análisis a través del programa **MAXQDA 22.3** fue realizado siguiendo el procedimiento que a continuación se describe:

(1) Se comenzó con la aplicación de las entrevistas a los versionantes de los tres (3) grupos focales (Grupo A: Jueces y Juezas; Grupo B: Gremio de Abogados -libre ejercicio- y Grupo C: Académicos). El cuestionario fue creado a través de la herramienta de “Formulario en Línea” de “Google”. Para ello se seleccionó el tipo de preguntas, se arrastró y soltó las interrogantes del cuestionario previamente diseñado siguiendo las intencionalidades de la investigación; se reordenaron las

Reconocimiento

preguntas y se enviaron a través de correos electrónicos a los distintos entrevistados, quienes se encontraban ubicados en distintas zonas del territorio nacional y conforme al grupo focal que pertenecían.

(2) Obtenidas las respuestas, las opiniones recabadas fueron reunidas conforme a la categoría y el grupo focal al cual estaban asignados. Posteriormente, para usar el software MAXQDA 22.3, se codificaron los entrevistados, registrándose cada uno y en la opción “Sistemas de Documentos” para luego insertar los respectivos instrumentos con sus respuestas. Así se fueron agregando a la “Biblioteca” o “Sistema de Documentos” todas las entrevistas, las cuales se fueron segmentando por códigos que pertenecían a cada una de las categorías de análisis, creándose el “Modelo Único de Caso”.

(3) Es fundamental destacar que el proceso de investigación se centró en cada una de las categorías de análisis, asignándole un código específico. De allí resultó el “Modelo Único de Caso”, en la que se hizo la jerarquización y la segmentación de cada una de las categorías, generando nuevas categorías o unidades de significancia, las cuales se denominaron “Categorías Emergentes”, las cuales proporcionan trascendencia al producto final.

(4) Posteriormente, los códigos identificativos de las categorías de análisis, y la segmentación del contenido con sus resultas fueron correlacionadas o asociadas entre los distintos versionantes clave de cada grupo focal, diseñándose el “Modelo de Dos Casos”. Este “Modelo de Dos Casos” es una contraparte del “Modelo de Un Caso”, aportando significancia al resultado que arroja la conformación del código específico (la categoría que se analiza) entre los dos versionantes clave de cada grupo focal, lo que indica que esta no es dada al contenido de la entrevista o el documento determinado.

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

(5) El proceso llevó a diseñar una presentación detallada e informativa sobre los hallazgos y progresivamente fue arrojando los resultados, volviéndose más compleja y revelando el producto final.

4.2.1. Sistematización de las Categorías de Análisis

La tarea de sistematizar las categorías de análisis fue cumplida y con ella se definieron las mismas con el objeto de elaborar el instrumento aplicado a los informantes de los grupos focales; así es que, en el transcurrir de la indagación, emergieron unidades de significancia que aportan relevancia al análisis hermenéutico. Los resultados obtenidos en cada categoría de análisis y dimensión fueron estudiados, cruzando la información que se obtuvo de cada entrevistado clave perteneciente a los distintos grupos focales para ser representados en gráficos dinámicos a los fines de mostrar los hallazgos. En síntesis, en la Tabla 17 se presenta la sistematización de las categorías de análisis.

www.bdigital.ula.ve

Seguidamente, en la Tabla 18, se muestra el reporte de las entrevistas con el sistema de códigos y las frecuencias de las cualidades esenciales o el patrón que se evidencia de la concurrencia del código de la categoría estudiada, conforme a lo hallado en el contenido segmentado de la entrevista.

Nótese que cada categoría de análisis emergió en una jerarquía que se produce por la frecuencia y correlación entre los segmentos del sistema de documentos que fueron procesados de los versionantes claves. Esta se puede visualizar en la Figura 28.

Del mismo modo, se evidencia dentro del sistema de códigos un color que los identifica, lo que permite observar las agrupaciones de acuerdo con la concurrencia de los códigos específicos que fueron segmentados y relacionados en el texto de las entrevistas. Al respecto, observese, en la Figura 29, una matriz de relaciones de los códigos específicos de las categorías y los colores que los identifica.

Reconocimiento

Tabla 17

Sistematización de las categorías de análisis

Sistematización de las Categorías de Análisis			
EJES TEMÁTICOS	**CATEGORÍAS DE ANÁLISIS INICIALES**	**DEFINICIÓN**	**CATEGORÍAS EMERGENTES EN LA INVESTIGACIÓN**
Cosmovisión Posmoderna	**Transición de la Organización Moderna a Postmoderna**	Referido a la manera de estructuración, organización y funcionamiento del sistema para la administración de justicia, trascendiendo de forma moderna (tradicional) a la digitalización	**Transparencia en el proceso judicial**
			Cambio de Paradigma (Cultural)
			Inversión del Estado
			Capacitación Tecnológica
			Obsoluscencia Técnica y Burocratización
			Transición de la Organización Moderna a Postmoderna
	Transformación del Concepto de Trabajo	Transformado la forma en que se conectan los funcionarios y las funcionarias y realizan las actividades/actos judiciales	**Tecnología y Nuevas Formas de Organización del Trabajo**
			Modelo Híbrido
Sistema de Justicia Venezolano	**Praxis Judicial**	Se refiere a la forma como el Sistema Judicial procesa los casos y administra justicia	**Maximizar la Justicia**
			Praxis Judicial Líquida
			Praxis Judicial Evaporada
	Sistema Judicial Venezolano en el contexto del Infogobierno	Se basa en que todas las actividades que le corresponde ejecutar al Sistema Judicial venezolano conforme a sus atribuciones dentro del Estado Venezolano, las desarrolle con el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación. Administre Justicia de manera virtual.	

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Tabla 18

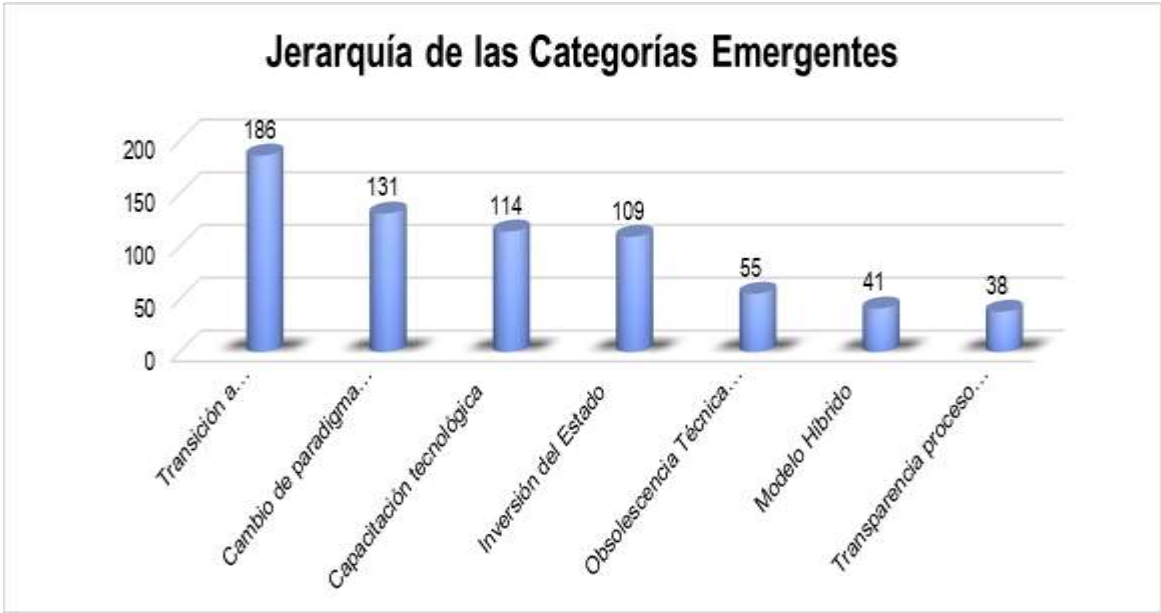
Sistema de códigos y sus frecuencias

SISTEMA DE CÓDIGOS	FRECUENCIA
Sistema de códigos	**1023**
Transición de la Organización Moderna a la Postmoderna	
Categorias Emergentes	3
Categorias Emergentes > Transparencia en el proceso judicial	38
Categorias Emergentes > Cambio de paradigma (cultural)	131
Categorias Emergentes > Inversión del Estado	109
Categorias Emergentes > Capacitación tecnológica	114
Categorias Emergentes > Modelo Híbrido	41
Categorias Emergentes > Obsolescencia Técnica y Burocratización	55
Categorias Emergentes > Transición de las organizaciones modernas a postmodernas	186
Transformación del concepto del trabajo	13
Transformación del concepto del trabajo > Tecnología y Nuevas Formas de Organización del Trabajo	99
Transformación del concepto del trabajo > Sistema Judicial Venezolano en el contexto de infogobierno	46
Transformación del concepto del trabajo > Sistema Judicial Venezolano en el contexto de infogobierno > El sistema judicial venezolano moderno	16
Praxis Judicial	38
Praxis Judicial > Maximizar la justicia	63
Praxis Judicial > Praxis Judicial Liquida	26
Praxis Judicial > Praxis Judicial Evaporada	45

www.bdigital.ula.ve

Figura 28

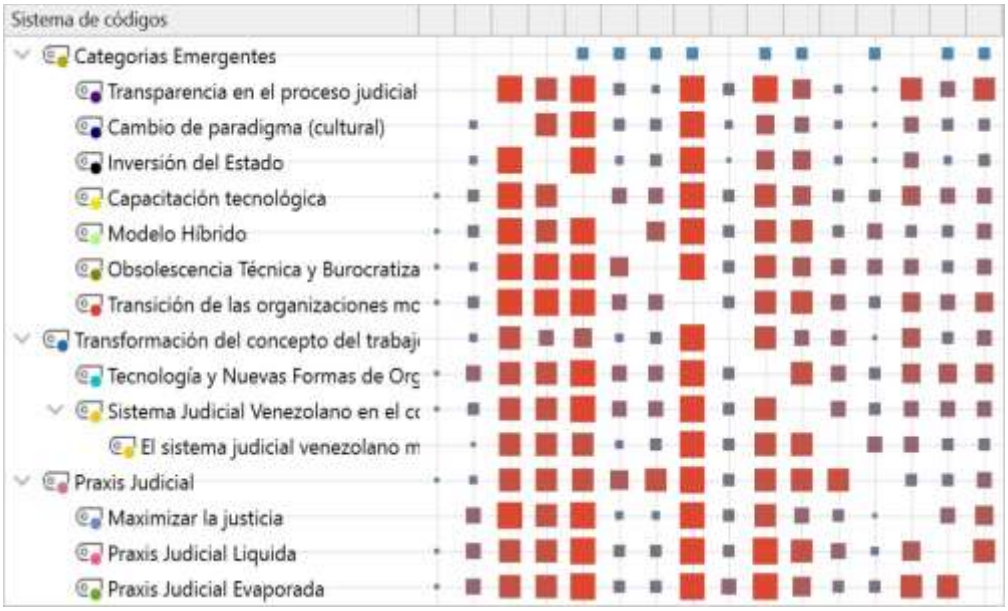
Jerarquía de las categorías emergentes



Reconocimiento

Figura 29

Sistema de códigos



Destaca que al importarse todos los cuestionarios que fueron respondidos por los versionantes de cada grupo focal se procedió a segmentar con los códigos específicos de las categorías y se correlacionaron entre los miembros de cada uno de esos grupos. Luego, entre versionantes clave que representaban cada uno de los grupos. En el “Sistema de Documentos”, las entrevistas fueron segmentadas con los códigos, arrojando figuras donde se mostraban los resultados que posteriormente fueron interpretados. Para ilustrar el trabajo realizado se muestran en las próximas figuras (Figura 30 y 31) algunos retratos de los entrevistados del Grupo A: Jueces. También se muestra el gráfico de segmentos de todos los documentos insertados y analizados (Figura 32), a los fines de observar cómo se fue procesando la información.

Estas figuras permitieron visualizar la frecuencia y la concurrencia de la categoría que se indaga y las subcategorías emergentes, cuyos colores muestran cuál es la unidad que tenía mayor significancia, al producirse agrupaciones cualitativas o coincidencias por cada unidad de análisis, las cuales provienen de la información dada

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

por los versionantes clave. Es así que el análisis hermenéutico es realizado observando las agrupaciones cualitativas por cada unidad de análisis, con el empleo de la herramienta de trabajo MAXQDA. También, las categorías de análisis se encuentran representadas con elementos teóricos operativos e integrativos, con el objetivo de crear un parámetro conceptual que es lo que permite recoger, analizar e interpretar la información hallada en el proceso investigativo.

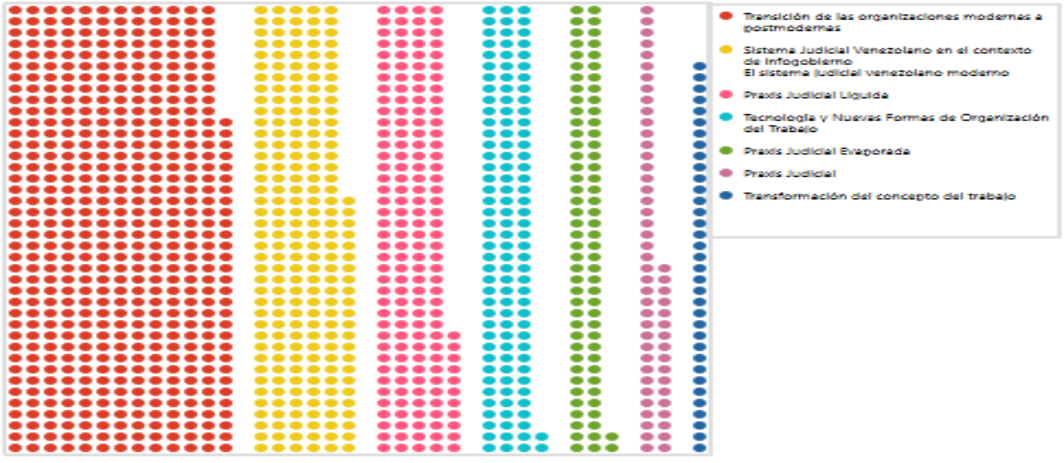
4.2.2. Categoría 1: Transición de la Organización Moderna a la Organización Postmoderna

Desde el año 2000 son diversos los programas y planes de modernización implementados de manera progresiva por el Poder Judicial venezolano, donde las herramientas tecnológicas han influido en el modelo de organización (ejemplo: Sistema Juris 2000), todo con el fin de alcanzar la calidad y la eficiencia en la prestación del servicio de justicia, buscando satisfacer los derechos subjetivos al tener la connotación de que sea pronta y eficaz.

Www.bdigital.ula.ve

Figura 30

Retratos de los entrevistados del Grupo A: Jueces (1)



Reconocimiento

Figura 31

Retratos de los entrevistados del Grupo A: Jueces (2)

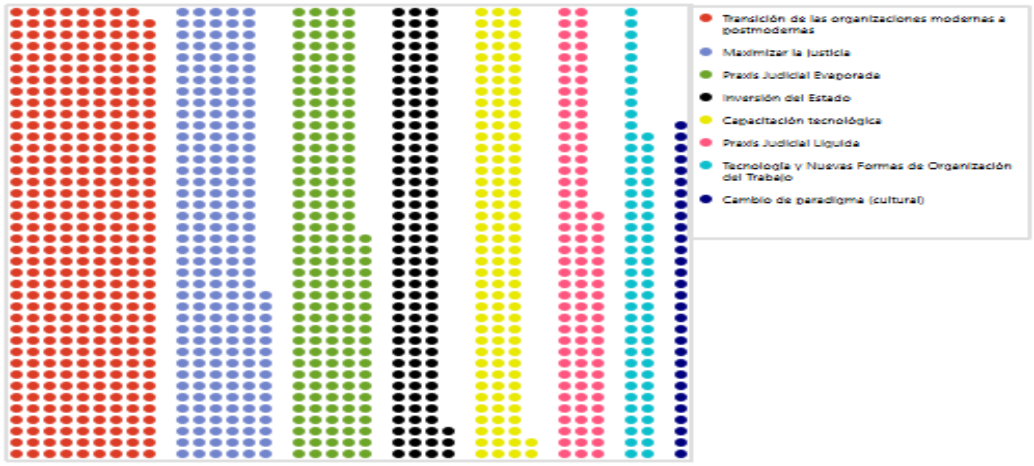
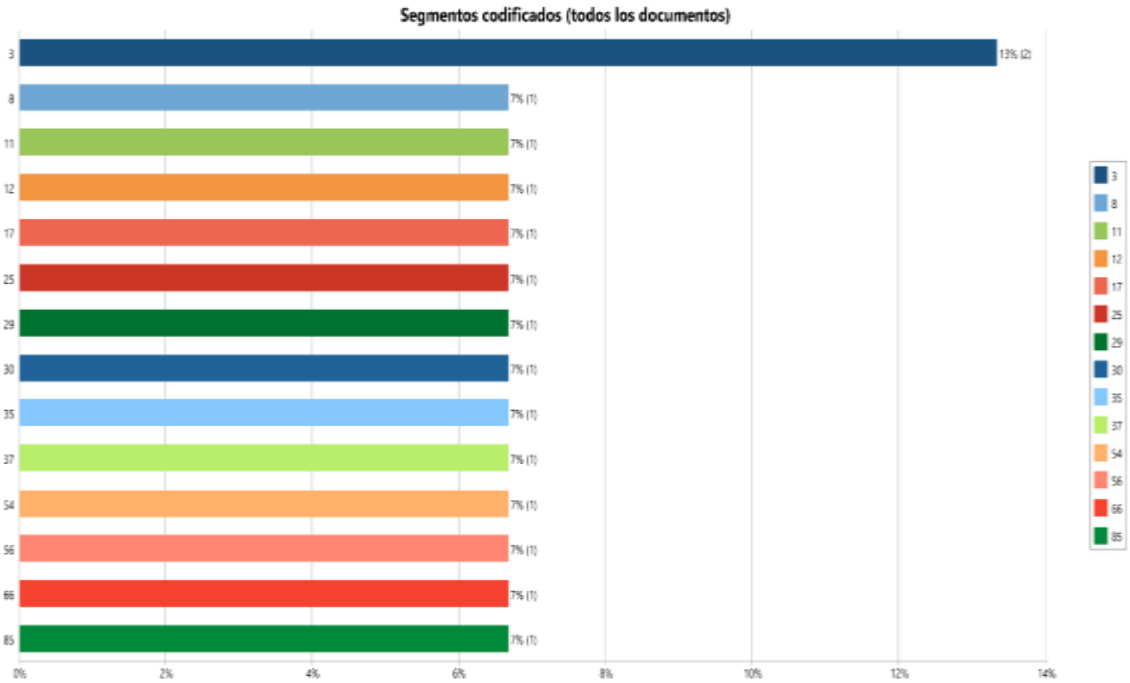


Figura 32

Www.bdigital.ula.ve

Gráfico de segmentos



Reconocimiento

Es así que el Poder Judicial venezolano con la visión estratégica de consolidar el Estado democrático y social de Derecho y de Justicia y atendiendo el compromiso ético institucional de generar las condiciones que posibiliten la concreción de la transformación del Poder Judicial, presentó el Plan Estratégico 2013-2019 , donde se trazaron las orientaciones y acciones necesarias para emprender la anhelada y necesaria transformación de la administración de justicia, conforme a los principios constitucionales. Ese plan se articuló con los cinco objetivos históricos contenidos en el Plan de la Patria (2013 - 2019), máxima normativa nacional en materia de planificación (publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.118, Extraordinario, de fecha 4 de diciembre de 2013).

Específicamente, la modernización referida fue propuesta en el Eje Estratégico N° I: Gestión y Administración del Poder Judicial, en la Línea Estratégica 1 que reza: "renovar las estructuras y los procesos del Poder Judicial, para elevar los niveles de eficacia y eficiencia garantizando la igualdad en el acceso a la administración de justicia, en el marco del proceso de la refundación de la República" (TSJ, 2015, p. 7). Ello implicaba afianzar la transformación de la administración de justicia del país; partiendo del modelo de justicia plasmado en la Constitución, donde se avance hacia una nueva práctica de gestión y administración del Poder Judicial, fundamentada en los valores, principios, normas y postulados constitucionales. Así, se propone:

- Implementar un plan donde se optimice la fuerza de trabajo, como proceso social de transformación ponderando las capacidades técnicas, habilidades, experiencias y formación académica de todos y todas sus integrantes, cuya línea se orienta en los principios de: gratuidad en la prestación del servicio, independencia, economía, celeridad, simplicidad administrativa, eficacia, eficiencia, objetividad, imparcialidad, honestidad, racionalidad presupuestaria, participación protagónica, contraloría

Reconocimiento

social, rendición de cuentas, buena fe y confianza que deben prevalecer en el funcionamiento de las instituciones que conforman el Poder Judicial.

- Superar las prácticas burocráticas a través de la simplificación de procedimientos y estrategias en las organizaciones para fomentar una cultura organizacional participativa e innovadora que garantice la conjugación de valores con un desempeño eficaz y eficiente de las organizaciones.
- Implantar sistemas y herramientas informáticas que permitan el registro, la agilización, la coordinación, la oportunidad y la transparencia, que potenciarán el seguimiento y evaluación de los procesos judiciales y la interconexión entre las distintas jurisdicciones y órganos que conforman el Sistema Judicial.
- Renovar las estructuras físicas, tecnológicas y procesos para lograr que su gestión alcance niveles óptimos de eficacia y eficiencia en la prestación del servicio (TSJ, 2015).

Www.bdigital.ula.ve

Además, dicho eje estratégico fue complementado con objetivos estratégicos. El primero planteaba:

> Optimizar las condiciones para garantizar el acceso a la justicia, la tutela judicial efectiva y el debido proceso, para la protección de los intereses nacionales, colectivos, así como elevar la dignidad y el desarrollo de la personalidad en una sociedad democrática, participativa y protagónica. (TSJ, 2015, p. 8).
>
> A su vez, para el logro de este objetivo específico se puntualizaron las siguientes acciones estratégicas:
>
> 1.1.1. Potenciar las instancias de planificación y coordinación estratégica del Sistema de Justicia para unificar las políticas que garanticen el acceso a la justicia, celeridad procesal, tutela judicial efectiva y el desarrollo de los medios alternativos de justicia, en el marco del artículo 253 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Reconocimiento

1.1.2. Implementar un plan de crecimiento, reacondicionamiento, redistribución y reasignación de la infraestructura de las sedes judiciales orientado a elevar la calidad del servicio en todas las instancias del Poder Judicial, combatir el congestionamiento y mejorar la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.

1.1.3. Implementar un plan de optimización de la fuerza de trabajo como proceso social transformador, de acuerdo a sus capacidades técnicas, habilidades, experiencia y formación académica, que apunte a elevar los niveles de eficacia y eficiencia del Poder Judicial.

1.1.4. Revisar y actualizar los manuales de normas y procedimientos conforme al proceso de transformación de las estructuras y gestión del Poder Judicial.

1.1.5. Desconcentrar la estructura y gestión del Poder Judicial, sobre la base de una nueva geopolítica nacional que responda a los procesos de organización y agregación comunal.

Www.bdigital.ula.ve

1.1.6. Avanzar a un sistema de seguridad integral para el resguardo de la actividad jurisdiccional y la integridad de los usuarios, usuarias, servidoras y servidores públicos del Poder Judicial, para ser implementado en todo el territorio nacional.

1.1.7. Implementar políticas de protocolo en todas las sedes del Poder Judicial que transforme el patrón de seguridad para el acceso y permanencia en las instalaciones, en un proceso cordial de recepción, orientación y atención adecuada a todos los usuarios y usuarias como parte de una política de seguridad integral.

Reconocimiento

1.1.8. Fortalecer la infraestructura tecnológica para interconectar todas las sedes del Poder Judicial que permitan implementar sistemas integrados de informática.

1.1.9. Potenciar las herramientas y los sistemas informáticos que faciliten el registro, agilización, coordinación y transparencia en los procesos judiciales, que permitan la verificación de la concurrencia o relación entre diferentes causas en las distintas jurisdicciones.

1.1.10. Crear el nuevo sistema estadístico único del Poder Judicial.

1.1.11. Implementar un plan de dotación de material de oficina, mobiliario y equipos tecnológicos conforme a las necesidades y requerimientos particulares de cada sede, privilegiando en la adquisición de los mismos a órganos y entes del sector público o a la inversión nacional.

1.1.12. Crear el proyecto de digitalización de documentos y firma electrónica, para el descongestionamiento de los archivos físicos.

Www.bdigital.ula.ve

1.1.13. Consolidar la oralidad procesal en todas las materias y fortalecer los mecanismos de registros audiovisuales a fin de prescindir efectivamente de los registros escritos no necesarios.

1.1.14. Fortalecer el seguimiento y evaluación permanente del cumplimiento de la planificación y metas planteadas; con la debida inspección y contraloría de obras y proyectos en ejecución.

1.1.15. Asumir la responsabilidad constitucional de la inspección y vigilancia de las Defensorías Públicas (Artículo 267) de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela).

1.1.16. Reafirmar el papel del juez y la jueza como directores y directoras del proceso judicial para lo cual deben constituirse en ejemplo y orientadores de todos los actores y partes involucradas en el proceso.

Reconocimiento

1.1.17. Promover la multidisciplinariedad y transdisciplinariedad en los equipos de gestión del Poder Judicial.

1.1.18. Generar condiciones y mecanismos para concretar la igualdad procesal y la justicia material frente a las desigualdades económicas, culturales, políticas y comunicacionales de las partes en conflicto. (TSJ, 2015, pp. 8-10)

El mismo plan, en el Eje Estratégico N° II: Nuevo Servidor Público y Servidora Pública del Poder Judicial, establece en la Línea Estratégica 2:

> Impulsar la formación del nuevo servidor público y servidora pública del poder judicial, para orientar su accionar con una visión participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural, que contribuya a garantizar la correcta actuación administrativa y la materialización de la tutela judicial efectiva (TSJ, 2015, p.15).

Ahora bien, dentro de este proceso de transformación, la organización debe generar prácticas laborales que sean responsables, junto con políticas de gestión adecuadas a la visión y misión institucional y se adapte a la actual dinámica social, cultural y económica del país, cumpliendo con lo planteado.

Www.bdigital.ula.ve

En este momento de la investigación no existe duda que la estructura organizacional y funcional del SJV debe transformarse a una organización posmoderna y desanclarse de la estructura moderna que no le ha permitido ni le permite que se adapte a una nueva organización o forma de trabajo de vanguardia. Además, debe observar la evolución de otros sistemas judiciales para una sana y apropiada comparación, sin perder de vista las dinámicas y diferencias culturales.

Por consiguiente, el SJV debe considerar de una manera disruptiva traspasar la organización moderna que pudiese estar obstaculizando su avanzada administración de justicia a causa de: 1) Las prácticas burocráticas; 2) La cultura organizacional que muestra pensamientos lineales y causales, donde las situaciones cotidianas son

Reconocimiento

abordadas de manera simple y lineal; y 3) La administración a corto plazo o por períodos de permanencia de las altas autoridades o de los que poseen atribuciones de decisión administrativa, y donde posiblemente se frene el adelanto eficiente y eficaz del Sistema Judicial. Se desea un organismo que presente estadísticas mensuales o anuales cuyos reportes no obedezcan a la realidad confrontada, producto del cúmulo de trabajo y expedientes físicos, los funcionarios con poca experiencia y en algunos juzgados con poco personal y por la presentación manual de la mayoría de los reportes, es decir, en planillas de estadísticas.

En efecto, es el momento de que el sistema judicial, por su majestad y la necesidad fundamental de su existencia para el orden, el bienestar y la paz social de los venezolanos, pase a ser una organización de vanguardia, donde su estructura se transforme de una de tipo moderno (física y presencial) a una tecno-estructura (inteligente), con nuevas formas de organizar las actividades de los administradores de justicia, cuyas atribuciones legales sea ejercidas a través de esa estructura o plataforma tecnológica y, del mismo modo, las responsabilidades de los funcionarios judiciales y administrativos del SJV.

Www.bdigital.ula.ve

En vista de lo hasta aquí tratado, es ineludible mencionar al autor Cornejo Álvarez (2004) quien muestra cómo se puede definir y entender la complejidad organizacional, provocando la reflexión sobre el alto contenido “de incertidumbre en el comportamiento de los sistemas”, y qué es lo que se puede esperar cuando se administra la organización sin ninguna base para tratar de comprender la complejidad interna; así como la responsabilidad que se genera en los actos de los administradores de la complejidad interna de la organización. Señala que ante tales situaciones es significativo tener claro el objetivo de la institución y su rol dentro del Estado, vale decir, “se conozcan los principios y la estructura donde se desarrollan como forma para poder

Reconocimiento

administrar la complejidad de la organización y evitar así que la entropía del sistema lo destruya paulatinamente" (p. 3).

Por esa razón, cuando se trata del sistema judicial hay que mantenerse atento a la complejidad organizacional, junto a la visión, la misión y a los principios previstos en el ordenamiento jurídico que corresponde a su funcionamiento y a los de la administración de justicia, porque la definición de complejidad va cambiando conforme a las situaciones que se van presentando y la velocidad de respuesta es la que marca su eficiencia y eficacia. En consecuencia, el sistema debe estar debidamente sincronizado en todas las actividades que corresponden con su fin como es administrar justicia bajo los principios, derechos y tutelas constitucionales, así como generar confianza en los ciudadanos y ciudadanas de quienes emana la potestad de administrar justicia, la cual se imparte en nombre de la República por autoridad de la ley (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999, Artículo 253). El efecto se evidencia en la seguridad jurídica que nace de la transparencia de funcionamiento y la debida aplicación de la ley.

www.bdigital.ula.ve

Por otra parte, debe considerarse que una nueva estructura y organización conlleva la reducción de costos de funcionamiento (en las estructuras físicas y el mantenimiento; en los espacios para el almacenamiento de expedientes físicos, entre otros; y en el ahorro en el gasto de todo aquello que esté relacionado a los insumos para llevar expedientes físicos, materiales y equipos de oficina); aprovechándose las inversiones para la tecnología e innovación y los mejores salarios y beneficios sociales para los administradores de justicia y los funcionarios judiciales y administrativos, con mejores condiciones laborales. De igual manera, bajaría el ritmo de presión debido a que la atención a los justiciables puede realizarse a través de la tecno-estructura, por cuanto todas las actuaciones (demandas, contestaciones, pedimentos dentro del proceso y demás, conforme a los lapsos y etapas de los procedimientos judiciales) se

Reconocimiento

harían dentro de sus espacios de confort y no sería necesaria la asistencia a una sede del Tribunal. Adicionalmente, los interesados pudiesen tener acceso a los actos judiciales en tiempo real, notándose la eficiencia en la respuesta oportuna y no dependiendo de sistemas manuales de trabajo o condicionadas las respuestas a carencias de materiales o insumos de funcionamiento.

En síntesis, con la tecno-estructura la transformación del sistema judicial sería la materialización de un sistema de justicia posmoderno. Por ello, se patentiza que se está en una transición de la Organización Moderna a la Postmoderna y el cambio permitirá que los diferentes actores del SJV sean beneficiados:

1. Los administradores de justicia cumplirán con las potestades de autoridad, brindando un servicio de manera más eficiente y eficaz, creándose la justicia predictiva con base a la información que los sujetos litigantes vaya cargando dentro del sistema, para tener al final una resolución del caso donde la intervención del juez o la jueza sea de motivación y ajustes conforme a su saber. También, obtendrá mayor información y transparencia en sus funciones, lo que bajaría los riesgos de denuncias infundadas, a raíz de que sus respuestas serán dentro de una plataforma en tiempo real y en respeto de los lapsos procesales y todos los actos emanados del juez o la jueza serán resguardadas dentro de la misma, brindando la transparencia de su actuar y de posible revisión en cualquier momento por el órgano de inspección y vigilancia de los tribunales.
2. Los justiciables podrán acceder los 365 días del año a cualquier hora y desde cualquier lugar del país o fuera de territorio nacional. Esto produce un acercamiento real con el sistema judicial. También, podrán ahorrar tiempos y costos y costas procesales. También, protegerá al justiciable de los fraudes o engaños profesionales sobre el estado y grado del proceso. Asimismo, le permitirá conocer la forma como se distribuiría la causa (de manera automática

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

dentro de la tecno-estructura y no de manera manual o encontrarse en incertidumbre por controles manuales o expediente físicos no prestados por diferentes motivos) y conocer cómo se gestiona sus asuntos y las funciones de los Tribunales, entre otros beneficios que se puedan ir observando con la implementación. Es decir, se transforma el dato en algo transparente, abierto y accesible a todos, con respuestas eficientes y eficaces.

3. Los abogados litigantes se beneficiarán del acceso real al sistema judicial desde sus propios espacios, además que sus actuaciones profesionales serán atendidas en tiempo real, controlando el desarrollo procesal de los juicios donde sea representante judicial de alguna de las partes litigantes hasta la conclusión del juicio.
4. El Estado venezolano cumplirá con lo que garantiza en el texto constitucional a través del Poder Judicial, cuyos beneficios se evidencian en la paz, el orden y el bienestar que pueda disfrutar su población, al tener confianza en el funcionamiento del sistema de justicia y, en especial, del sistema judicial. Adicionalmente, tendrá facilidad para la rendición de cuentas de gestión judicial, pues las respuestas serían en tiempo real y su verificación será a través del mismo sistema, sin pensar en archivos o cuentas de expedientes, actos judiciales o cualquier otra actuación que sea necesaria para controlar el funcionamiento y la respuesta del sistema judicial a los justiciables. Todo ello conduciría a recuperar la confianza de los ciudadanos y las ciudadanas en la justicia, lo cual depende de la transformación y del propio sistema judicial, así como del compromiso de los actores que integran el sistema para comprender los momentos de avance que se viven; siendo fundamental que los ciudadanos y las ciudadanas exijan un mejor servicio, porque en definitiva la potestad emana de los mismos.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Ahora bien, en los hallazgos de la indagación se mostraron las unidades de significancia que se deben tener presente y que sería un punto de partida para lograr una transformación posmoderna, cumpliendo con los objetivos de sistema judicial, pero sobre todo con la perspectiva de los profesionales que se despeñan dentro del sistema.

En esta categoría de análisis, se considera que la información que aportan los administradores de justicia entrevistados del Grupo A son fundamentales porque son los rectores del proceso y aplicadores de la ley; además, son los que en un principio tendrían la función de guiar a los abogados y abogadas y a los justiciables sobre el debido proceso, sumándole el hecho que se transformaría la forma de organizar el trabajo y cumplir con sus atribuciones de autoridad.

Es así que en los segmentos que fueron codificados de los textos de las entrevistas del Grupo focal A: jueces y juezas se encontró que el 100 % de los versionantes clave están dispuestos a promover activamente la transformación del sistema judicial. Por otra parte, el 84,60 % consideró que con la apertura a la implementación en el SJV a la digitalización de los procesos judiciales se abriría el camino al infogobierno del Poder Judicial; y el otro 15,40% señala que la sola digitalización no abriría el camino al infogobierno, sino que requiere considerar otros aspectos, por ejemplo, la interrelación del sistema judicial con sus órganos auxiliares y los usuarios del sistema.

www.bdigital.ula.ve

Nótese que en la Figura 33 se puede apreciar de los versionantes codificados, cuáles son las frecuencias y las coincidencias entre el grupo focal.

En cuanto a las respuestas obtenidas, los entrevistados del Grupo A (ver Figura 34) mostraron disposición de participar y consideran que es viable la digitalización del sistema judicial y de los procesos, manifestando que se puedan regir de manera virtual. Además, que se requiere esa transformación para mejorar el sistema y para garantizar una respuesta eficiente y transparente, sin desconocer que existe se

Reconocimiento

debe realizar una inversión por parte del Estado para la transformación profunda del sistema judicial.

Figura 33

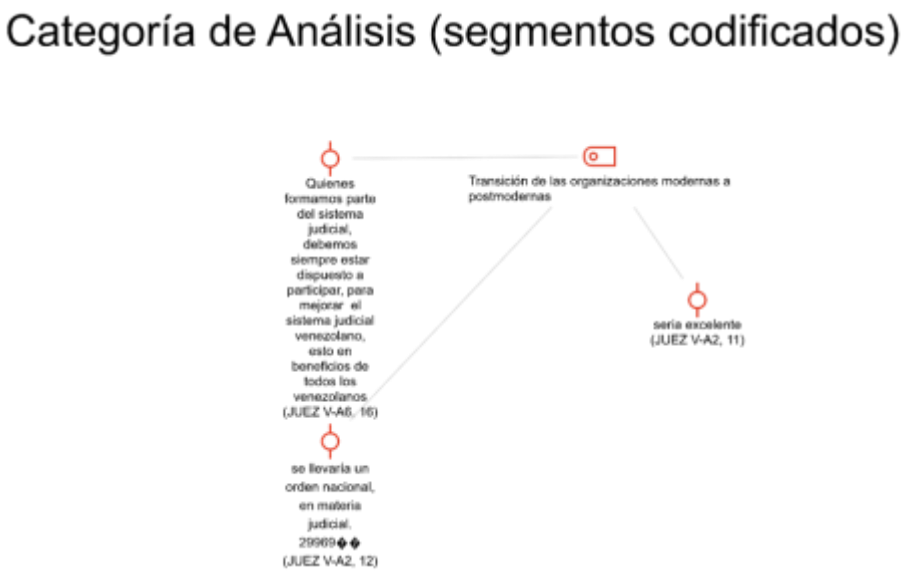
Codificación de los versionantes



Www.bdigital.ula.ve

Figura 34

Muestra de categoría de análisis (segmentos codificados)



Reconocimiento

En cuanto al Grupo B: Gremio de Abogados (litigantes), el 100% de lo versionantes clave de este grupo focal respondieron a la entrevista que “sí” es posible administrar justicia de manera virtual; y el 88,9 %, consideró que en la digitalización del sistema judicial sí es factible que las actuaciones de las partes y los actos judiciales sean presentadas de manera virtual en una plataforma tecnológica donde los sujetos procesales tengan acceso desde cualquier parte del territorio venezolano e incluso desde el exterior.

En la información acopiada, la versionante clave codificada GREMIO V-B7 manifestó: “la tecnología aplicada al ejercicio del derecho es un elemento que ya convive con la sociedad, de tal manera que, existiendo el derecho Digital, la tecnología debe integrar el proceso, a los fines de utilizar esta herramienta como vía necesaria en el desarrollo de cada uno de los actos procesales que sistemáticamente están unidos en un fin común: la administración de justicia de forma expedita, justa, breve, eficaz, transparente, objetiva e idónea. Ambas disciplinas, es decir, el derecho tecnológico y derecho digital deberían ser materias obligatorias en las escuelas de Derecho, e indisponibles para los funcionarios y jueces que conforman el Poder Judicial. La creación de la plataforma tecnológica requerida es una obligación del Estado venezolano y una deuda de las diversas universidades del país que han formado expertos en la tecnología que se requiere para el desarrollo de y seguridad jurídica de la misma”. La versionante codificada GREMIO V-B6, expuso que “permitiría un mayor control judicial efectivo, daría acceso al pleno ejercicio de la jurisdicción del juez venezolano, contribuiría con la agilización de las causas a través de un sistema automatizado con boots específicos para cada acción”.

Www.bdigital.ula.ve

En el Grupo C: Académicos, a la pregunta ¿Cree usted que es posible administrar justicia de manera virtual? el 55,6% respondió que “sí”, y el 44,4 % su respuesta fue negativa. Resalta que el entrevistado que fue codificado como

Reconocimiento

ACADÉMICO V-C2 expuso que es difícil porque “no hay Internet, no hay formación de personal ad hoc, no hay logística”. Otro versionante (ACADÉMICO V-C5) consideró que no es viable la transformación por “falta de recursos técnicos para su implementación en el Poder Judicial”. De forma similar, el versionante ACADÉMICO V-C6 respondió que es porque “nuestro país en estos momentos no cuenta con los sistemas informáticos adecuados para implementar la justicia virtual”; mientras que el versionante clave del Grupo C ACADÉMICO V-C7 explicó que es porque “afecta el principio de inmediación”.

Por otro lado, frente a la pregunta del cuestionario ¿Considera usted que sea factible la implementación en el SJV de la digitalización de los casos? el 77,8% de los entrevistados del Grupo C respondió que “sí” y el 22,2% respondió que “no”. El versionante codificado ACADÉMICO V-C2 contestó que el motivo por el cual consideró que no es factible porque “actualmente y a corto plazo con los medios y logística existentes no es posible”; y el ACADÉMICO V-C7 respondió que es porque se “afecta el principio de inmediación y concentración de las causas”.

www.bdigital.ula.ve

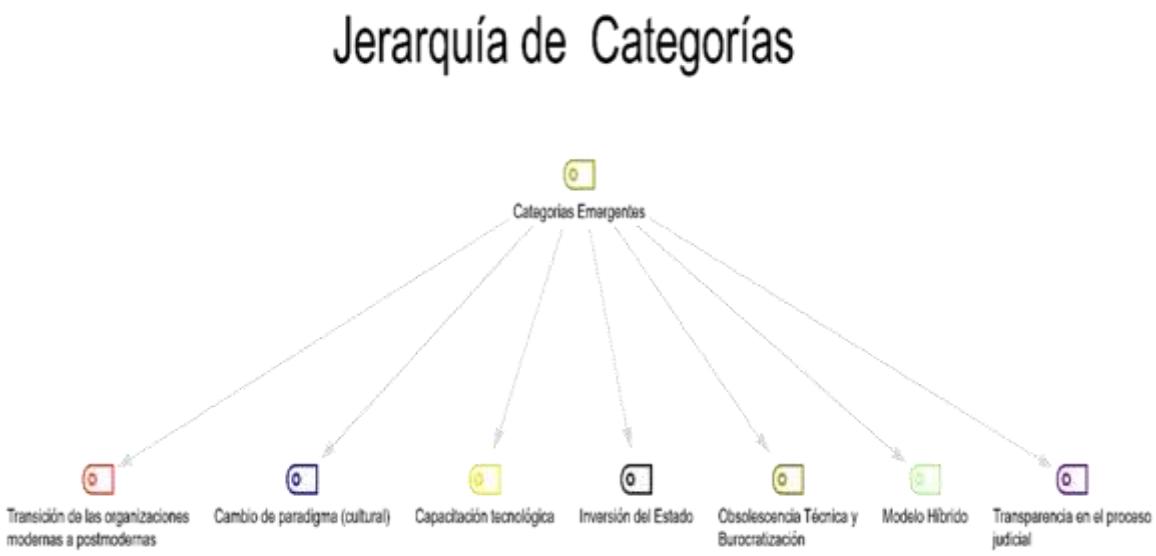
En suma, en el análisis de esta Categoría 1, al integrarse los resultados de los grupos focales y aplicando los códigos a los segmentos del texto de cada uno de los entrevistados, emergieron siete nuevas categorías, las cuales son identificadas como “Categorías Emergentes”.

En los hallazgos todas esas categorías emergentes poseen igual importancia al mostrar la misma jerarquía en frecuencias y correlaciones (ver Figura 35), lo que implica que estas categorías reflejan, por su relavencia, la condición de indispensables para la transición del sistema judicial de una organización moderna a una organización postmoderna. Por lo tanto, sus características son una contribución significativa para el constructo final.

Reconocimiento

Figura 35

Jerarquía de categorías



Finalmente, partiendo de las categorías emergentes, a continuación se presenta el análisis hermenéutico realizado a cada una de estas con sus respectivas significancias:

Www.bdigital.ula.ve

Categoría Emergente 1.1. Transparencia en el Proceso Judicial

A los fines del producto de la investigación, se define la transparencia del proceso judicial como aquella condición que es fundamental a la gestión del sistema judicial que garantiza que los actos procesales sean dictados conforme a los parámetros legales y a la conciencia del sujeto que administra justicia y sobre los cuales el justiciable tiene el derecho y puede ejercer un verdadero control, accediendo a la información existente en el caso donde tiene interés en tiempo real, sin ninguna limitación ni condición, a excepción que la ley expresamente lo prohíba o lo reserve.

La transparencia en el proceso judicial es un mecanismo de control de la función jurisdiccional, al tener acceso de manera inmediata o en tiempo real a los actos

Reconocimiento

publicados en la causa judicial, información que debe ser confiable para el ciudadano, permitiendo el control social sobre la actuación judicial.

Es por esta razón que resulta indispensable que el sistema judicial asegure y garantice a los ciudadanos y a las ciudadanas el acceso en tiempo real a toda la información relacionada con su funcionamiento y con los procesos judiciales que se encuentran en trámite o decididos

Por ello, una de las acciones concretas **que pueden garantizar la transparencia del procedimiento** es el uso y la implementación del expediente digital, donde se permita el acceso a los justiciables en tiempo real desde cualquier espacio donde se encuentre.

Es oportuno aclarar que cuando se menciona “acceso en tiempo real” se está haciendo referencia al acceso a un sistema digital en el aquí y en el ahora, donde le permite al usuario interactuar activamente y con un entorno virtual que muestra una dinámica de entradas y salidas, con sus alternativas de actuación, y si posee restricciones son temporales y serían conocidas previamente. Estas características, entre otras, son las que aportan un funcionamiento virtual correcto, conforme a los conceptos de estabilidad, controlabilidad, predictibilidad y alcanzabilidad. Resaltándose que el tiempo de respuesta sería dentro de los lapsos procesales, vale decir, los que establece la ley a los fines de la providenciación correspondiente. Igualmente, las actuaciones de las partes serían en los lapsos previstos legalmente. Entonces, cuando se dice tiempo real remite al acceso al sistema digital, en el cual el interesado puede apreciar el estado y grado del proceso, las actuaciones existentes, los lapsos que van transcurriendo, entre otras actuaciones procesales que puede controlar y acciones que puede realizar el usuario.

En efecto, se necesita crear ese acercamiento con una estructura de funcionamiento distinta a la organización moderna que es la que se posee en la

Reconocimiento

www.bdigital.ula.ve

actualidad. A su vez, la transformación implica mejorar otros aspectos que están vinculados con las formas de trabajar de los administradores de justicia y los funcionarios judiciales y administrativos, lo que arrojaría un cambio en la productividad de los tribunales, por cuanto se tendría de manera inmediata la información de todo lo que está en trámite y cómo está distribuido en los tribunales de la misma competencia material y territorial.

Un aspecto importante es que existiendo un sistema judicial posmoderno se pudiese replantear la competencia de los tribunales por territorio, para ampliar aquellos juzgados que en la actualidad tienen competencia limitada a una circunscripción judicial, pasando a tener competencia nacional. De este modo, conocerían y decidirían sobre asuntos que se encuentren dentro del territorio nacional, permitiendo un descongestionamiento en aquellos estados o territorios en los que existen cúmulos de asuntos, como consecuencia de poseer una población mayor y/o alto movimiento económico, lo que generaría, a través de la tecno-estructura, una asignación de asuntos a tribunales que no poseen causas en trámite. Es de destacar que la asignación que se haría automáticamente a un juzgado fuera del área geográfica del justiciable no afectaría el acceso a la administración de justicia ni la transparencia de actuación, porque se ha venido analizando que el producto sería todo digital.

Www.bdigital.ula.ve

En el procesamiento de la información aportada por los versionantes clave de los grupos focales, se evidenció que está categoría emerge del Grupo B: Gremio de Abogados (Litigantes). Véase en la Figura 36 la integración de los resultados consiguientes.

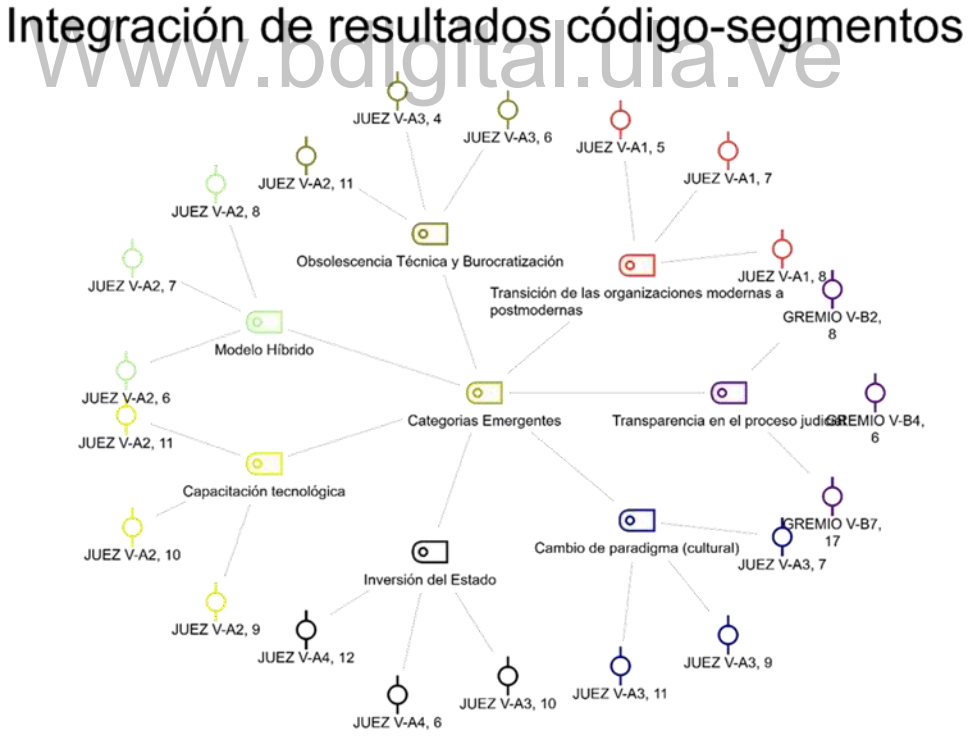
En la integración de los hallazgos, se observa que la mayoría de las unidades de significancia emergentes se generan de las respuestas de los tres grupos focales. Obsérvese que la categoría emergente “Transparencia en el proceso judicial” surge del

Reconocimiento

grupo focal de Abogados litigantes, cuando se integra con el Grupo A: Jueces y Juezas y el Grupo B: Gremio de Abogados. El resultado posee un sentido claro, ya que al estudiarse los roles de los integrantes de los grupos focales es evidente que estos se encuentran vinculados con el sistema judicial: el primer grupo, desde lo interno, en sus roles de administradores de justicia y el segundo grupo de entrevistados, desde afuera, en el rol de abogado que demanda el servicio y representa al justiciable ante el sistema judicial. Asimismo, se refuerza este hallazgo cuando ambos grupos coinciden en un 100 % que es viable la implementacion de la justicia virtual, mostrando interés y expresando estar dispuestos a participar activamente en el proceso de transformación.

Figura 36

Integración de resultados codigo-sementos



De las evidencias anteriores, se puede concluir que la estructura de funcionamiento y la organización de trabajo del sistema judicial actual no es apreciada

www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

como transparente por los abogados en el libre ejercicio de la profesión. Por consiguiente, para garantizar el derecho de acceso y el principio de transparencia de la actuación judicial, además, con las exigencias o los estaderes internacionales, una solución factible se basa en la digitalización del sistema judicial que modificaría las formas de organizar el trabajo de los administradores de justicia y demás funcionarios del sistema judicial.

Categoría Emergente 1.2. Cambio de Paradigma (Cultural)

A efectos de abordar esta categoría emergente, previamente se define "cambio de paradigma" como la renovación del concepto sobre la forma de estructurar y organizar la función de administrar justicia, para modificar el modelo existente y comience a funcionar el sistema judicial basado en el paradigma posmoderno, vale decir, en la administración de justicia virtual o digital.

En este sentido, los versionantes clave de los distintos grupos focales mostraron que es necesario para la transformación del sistema judicial un cambio de paradigma. Por ejemplo, el versionante GREMIO V-B5, al preguntarle ¿Qué se puede hacer para romper las barreras a la transformación del SJV? respondió: "promover la necesidad entre los colegas y servidores públicos de la necesidad de la transformación del SJV". Por su parte, la versionante GREMIO V-B7 respondió: "avanzar en información y estudio, así como en la creación de la plataforma tecnológica, que obligue a mover el limite mental y actitud de las personas que conforman el sistema de justicia". Otro informante clave del mismo grupo focal, codificado como GREMIO V-B4, respondió: "adaptarse a la modernización".

En cuanto al grupo focal de los jueces, a la misma interrogante, respondieron: JUEZ V-A11: "formar y capacitar, porque las personas tienden a rechazar lo que no conocen"; JUEZ V-A4: "disposición en primer lugar, luego la creación de mecanismos transformadores que abarquen cambios de paradigmas en el sistema de justicia

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

venezolano” y JUEZ V-A1, en la pregunta 9, respondió estar dispuesto a la capacitación y a promover activamente la transformación para “romper todos los paradigmas y dar cabida a los cambios que son vinculantes para una justicia expedita y renovada”.

Con respecto a los versionantes clave que se encontraban en el Grupo C: Académico, en las codificaciones de los segmentos se detectó la categoría emergente: El ACADÉMICO V-C1 manifestó: “educar a la población e incorporarla de forma progresiva al cambio”. El versionante clave codificado ACADÉMICO V-C5 respondió: “más que la cultura, es replantear la visión, misión, objeto y fines del SJV orientado bajo los valores que sustentan el Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, con el talento humano formado a tal fin, que cuenten con las herramientas para hacer mejor su trabajo, que tengan una remuneración digna y acorde con la responsabilidad que tienen, en el que cuenten con seguridad social, tanto para dichos trabajadores como para su grupo familiar (…).”. Y en el estudio del modelo de un caso del grupo focal C, el ACADÉMICO V-C7 exhibió mayor frecuencia con esta categoría, deduciéndose por el grueso de la línea conectiva entre el entrevistado y el código de la categoría (ver Figura 37). Al observarse esto en el modelo que se muestra implica que para este versionante clave el cambio de paradigma (cultural) es determinante en la transformación del sistema judicial.

www.bdigital.ula.ve

De tal manera que al segmentarse todos los documentos de los grupos focales con los códigos de las categorías, en un modelo de dos casos, se visualiza lo evidenciado en la Figura 38.

Consecuentemente, el análisis de las respuestas en este tipo de modelo de dos casos entre los versionantes clave de los grupos focales Grupo A: Jueces y Grupo B: Gremio de Abogados, el orden de jerarquía de las categorías presentadas se muestran disímiles en su significacia, producto de los datos aportados por los versionantes clave de los grupos focales que fueron segmentados. Allí puede observarse la frecuencia y la

Reconocimiento

correlación entre estos dos informantes, en la que la categoría se halla en el cuarto nivel. Mientras, al aplicarse el mismo modo de dos casos entre los grupos focales Grupo B: Gremio de Abogados y el Grupo C: Académicos resulta que la categoría asume el primer nivel. Así se visualiza en la Figura 39.

Figura 37

Versionante Grupo C, ACADÉMICO V-C7



Www.bdigital.ula.ve

Figura 38

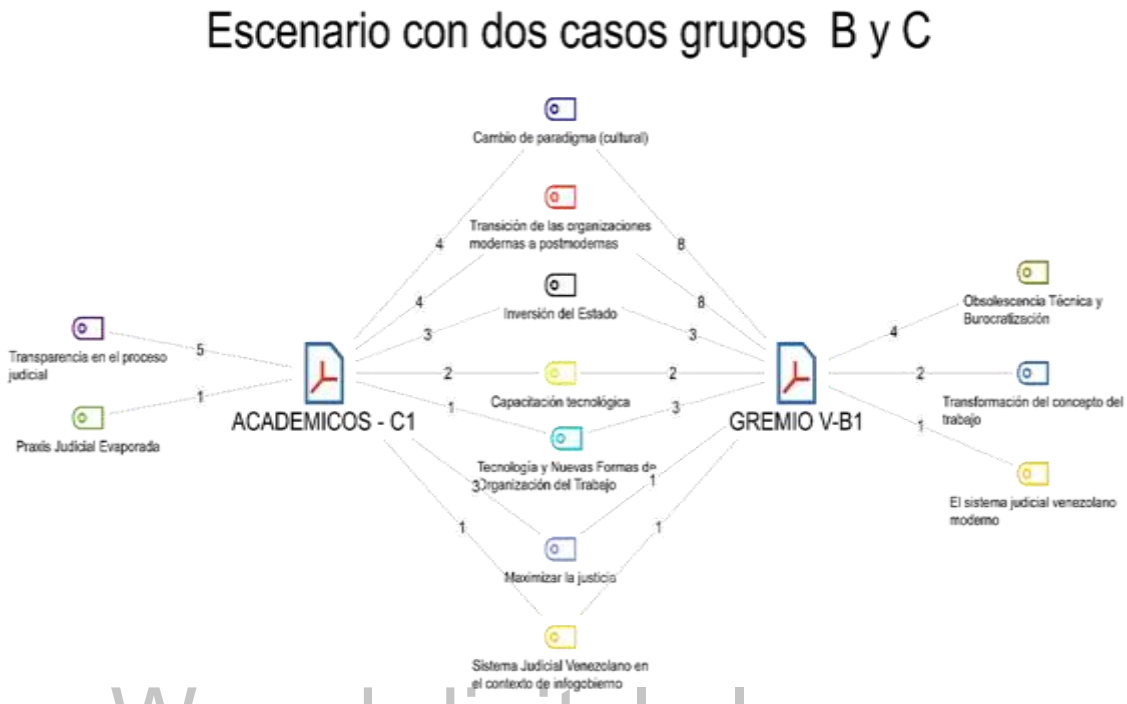
Escenario con dos casos: grupos A y B



Reconocimiento

Figura 39

Escenario con dos casos: grupos B y C



Www.bdigital.ula.ve

En fin, el análisis la información de los versionantes clave de la investigación permite realizar la siguiente propuesta:

- Cambiar la cultura organizacional, renovándose el concepto sobre la forma de estructurar y organizar la función de administrar justicia, donde los modelos mentales tradicionales transciendan a un sistema judicial con paradigma posmoderno, donde la administración de justicia sea virtual o digital.
- Planificar, de manera detallada y cuidadosa, el proceso de transformación, cuya renovación comienza a efectuarse en toda la estructura jerárquica, partiéndose desde las máximas autoridades del Poder Judicial y abordando, sin excepción, a todos los servidores y las servidoras que se encuentran prestando servicios dentro del sistema judicial, ya sea para los colaboradores internos o para los usuarios externos que demandan el servicio de administración de justicia. Con esto se puede prevenir y evitar la brecha entre las ideas abiertas y cerradas al cambio en cuanto a

Reconocimiento

las decisiones, las acciones y los resultados, lo cual marca las voluntades y el éxito de toda transformación.

- Proyectar en dos dimensiones: La primera, desde lo interno del sistema judicial, donde se involucre a todos los servidores y colaboradores del sistema judicial, sin excepción. Y la segunda, desde lo externo del sistema judicial, considerando todos lo que se relacionan con el sistema judicial, en general, con los ciudadanos y las ciudadanas de donde emanada la potestad de administrar justicia.

En tal sentido, el mayor reto que enfrenta el sistema judicial, al igual que la mayoría de las organizaciones en los tiempos actuales, es referido a la motivación laboral y a una nueva forma de organizar las actividades de trabajo de todos los servidores judiciales y administrativos.

Para abordar dicha transformación es fundamental que se incentiven y desarrollen planes de acción donde se mejore la calidad de vida de todos los servidores judiciales adscritos a las distintas dependencias judiciales. De tal manera, el programa debe comprender todos los factores motivacionales y los aspectos: físico, psíquico, cultural, social y humanista de los trabajadores judiciales. Con esta estimulación, desde lo interno, se puede producir la transformación del sistema judicial, concientizando que es una necesidad moral y ética para las políticas de funcionamiento de la organización, además, reconociendo su dignidad como humanos, concientizándolos sobre sus capacidades físicas e intelectuales, las cuales deben armonizarse con las altas responsabilidades y consecuencias que se producen por sus errores u omisiones. El centro es que siempre exista la motivación, la identidad, el sentido de pertenencia institucional, la proactividad, la eficiencia y la eficacia, entre otros elementos que son fundamentales para considerar que sus acciones se desarrollan dentro de los parámetros previstos en el ordenamiento jurídico y con la tutela que el sistema judicial debe brindar a cabalidad.

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Cabe señalar que no hay duda que las máximas autoridades del Poder Judicial venezolano han realizado esfuerzos para abordar el tema motivacional del servidor judicial y administrativo. Sin embargo, aún faltan áreas que se deben tratar o áreas en las que se debe profundizar con acciones asertivas.

Parte de estas acciones están planteadas en el Plan Estratégico 2013-2019 (TSJ, 2015), el cual tiene una visión estratégica y se centra en atender el compromiso ético institucional de generar las condiciones que posibiliten la concreción de la transformación del sistema judicial, por lo que conviene continuar revisándolo, especialmente en lo referente a las líneas estratégicas que ya fueron mencionadas.

Como se observa uno de los componentes más importantes de la transformación es la atención integral de los colaboradores o servidores judiciales, donde se debe profundizar en los factores que son de suma relevancia para todos los integrantes del sistema judicial. Entre los aspectos a considerar se subrayan salarios dignos, beneficios sociales, condiciones de trabajo adecuadas y formas de organizar las actividades laborales que permitan cumplir cabalmente con las facultades otorgadas legalmente, con concientización de las obligaciones, responsabilidades y sanciones disciplinarias para que el sistema judicial cumpla eficiente y eficazmente sus competencias constitucionales, junto a los principios que caracterizan el rol de este sistema dentro Estado venezolano.

Www.bdigital.ula.ve

Categoría Emergente 1.3. Inversión del Estado

Cuando se aborda el punto de la inversión del Estado debe entenderse como el proceso mediante el cual el Estado, a través de la rama pública Poder Judicial, coloca capital o patrimonio público para adquirir activos específicos de acuerdo con un programa de transformación e inversión. De manera que se da la inversión física o tangible en infraestructura, por ejemplo, en equipos y herramientas tecnológicas, telecomunicaciones, edificios, entre otros.

Reconocimiento

Asimismo, al mencionarse el tema inversión sugiere inyectar recursos económicos en lo humano o en lo intangible, como por ejemplo, en motivación, formación, capacitación y salud de los servidores y las servidoras judiciales de los distintos órganos y niveles del Poder Judicial. También, en el consumo de bienes y servicios, tales como salarios, beneficios sociales, prestaciones sociales, jubilaciones, entre otros, que son de interés para la vida de las personas y la principal razón por la cual laboran bajo dependencia.

Esta categoría de análisis por su significancia va a depender de la voluntad y el compromiso que todos los colaboradores internos o servidores judiciales asuman para contribuir en la transformación del SJV, principalmente en la planificación de la inversión, cuya discusión y aprobación de las máximas autoridades del Poder Judicial sea consciente, sumado a un seguimiento y control detallado y responsable.

Seguidamente, véase que en la información recolectada de los versionantes clave de los distintos grupos focales se pudo evidenciar que los versionantes del Grupo A mostraron con mayor precisión la necesidad de inversión, cuya referencia es importante, debido a que son los que se encuentran dentro del sistema judicial y conocen sus realidades intrínsecas (ver Tabla 19).

Www.bdigital.ula.ve

Tabla 19

Resultados de cuestionamientos del Grupo A

Versionante	Número de Pregunta de la Entrevista	Respuesta
JUEZ V-A3	11	Invertir en una verdadera modernización del sistema judicial.
JUEZ V-A7	11	Lo primordial es el suministro de material tecnológico para las sedes judiciales e informar a los usuarios de la tecnología a implantar.
	12	Si logramos una efectiva modernización de nuestro sistema de justicia a través de la implementación de sistemas informáticos sería lo ideal.

Reconocimiento

Versionante	Número de Pregunta de la Entrevista	Respuesta
JUEZ V-A8	9	La formación y capacitación requiere de apoyo económico.
JUEZ V-A13	11	Invertir en tecnología y capital humano.
GREMIO V-B4	4	Con una buena planificación e inversión en la modernización de los medios informáticos.
	10	Falta de planificación e inversión.
ACADÉMICO V-C7	18	Es necesario adecuar el sistema a las nuevas tecnologías.

Por otro lado, en el diseño del mapa de comparación de dos casos, entre los versionantes clave del Grupo A: Jueces (JUEZ V-A10) y del Grupo C: Académicos (ACADÉMICO V-C6), cuando se procesó la información se puede observar que en el nivel de jerarquías de las categorías emergentes, la surgida como “Inversión del Estado” posee el primer nivel, lo cual se muestra en la Figura 40.

Www.bdigital.ula.ve

Figura 40

Escenario con dos casos: grupos C y A



Reconocimiento

En consecuencia, los hallazgos aportan la plena convicción que esta unidad de significancia es considerada en su justa y apropiada medida, considerando que con una inversión estratégica y controlada se pueden derrumbar las barreras existentes al cambio, abriéndose el camino al infogobierno y a la digitalización del sistema judicial.

Categoría Emergente 1.4. Capacitación Tecnológica

De los resultados obtenidos en los cuestionarios, emergió la categoría "Capacitación Tecnológica". De manera general, la capacitación se puede definir como aquel conjunto de acciones que son planificadas con el único objetivo de contribuir en la adquisición de nuevos **saberes, competencias y habilidades para los servidores y las servidoras del sistema judicial**, y así optimizar la administración de justicia, formándolos para una mejor ejecución de sus actividades y a favor de la eficiente y eficaz providenciación de los procesos judiciales.

En el caso de la **capacitación tecnológica**, se busca que la programación sea adecuada y articulada con el objetivo institucional, aportando la visión, la misión, los objetivos y los conocimientos en el área. En el proceso de reestructuración del sistema judicial, las personas deben recibir la capacitación para ampliar sus conocimientos y **obtener nuevos saberes y habilidades que son necesarios para el uso adecuado de las herramientas tecnológicas** y, de esta manera, poder utilizarlas de forma adecuada en beneficio del sistema judicial y de sus usuarios. Además, capacitarlos para comprender la nueva cultura organizacional, con sus responsabilidades, y las nuevas formas de prestación del servicio, con el conocimiento de cómo se llevaría el procedimiento judicial a la par con la plataforma tecnológica, lo que garantizará resolver en tiempo real y de manera eficaz. Entonces, se espera identidad y pertinencia con la organización para poder cumplir sus funciones legales conforme al propósito organizacional y estructural del Poder Judicial.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Con respecto a la pregunta 8 de la entrevista, la cual se refería a: ¿Considera usted qué sería urgente y necesario tomar en cuenta la implementación de la cultura digital en el SJV?, el 100% de los versionantes clave de los grupos focales, entre otros factores que mencionaron; respondieron: “la capacitación: jueces; personal judicial y administrativo del Poder Judicial; los abogados en el libre ejercicio”.

Del mismo modo, se evidenció un alto nivel de significancia en esta categoría de estudio por parte de los versionantes clave del Grupo A, quienes manifestaron, en las respuestas a otras preguntas, la necesidad de atender esta categoría, debido a que la capacitación tecnológica es un eje para la implementación de la nueva forma de trabajo, lo que debe ser extensible a los abogados y demás usuarios del sistema judicial. Seguidamente, en la Tabla 20 se muestran algunas de las opiniones que fueron dadas y la frecuencia de interés de esta unidad de significancia por parte de los versionantes clave.

Www.bdigital.ula.ve

Tabla 20

Consideraciones en torno a la implementación de la cultura digital en el SJV del Grupo A

Versionante	Número de Pregunta de la Entrevista	Respuesta
JUEZ V-A2	8	La capacitación de los jueces y juezas, del personal judicial, permite un desenvolvimiento en las capacidades, el desarrollo judicial y la accesibilidad judicial.
JUEZ V-A10	9	Para poder adaptarse hay que capacitarse.
JUEZ V-A11	6	Debe disponerse de la formación y capacitación de las juezas y jueces y demás servidores judiciales…
	9	Es urgente y necesario capacitarse en materia tecnológica para la justicia digital.
	11	Formar y capacitar, porque las personas tienden a rechazar lo que no conocen.

Reconocimiento

Versionante	Número de Pregunta de la Entrevista	Respuesta
JUEZ V-A12	10	Debilidad en la formación tecnológica.
	11	Formar y capacitar al talento humano judicial.
	15	La capacitación tecnológica facilitaría la implementación de esa nueva organización del trabajo.
JUEZ V-A13	6	Mejorando los conocimientos de los funcionarios judiciales en general, a través de cursos y talleres.
GREMIO V-B7	14	Porque la tecnología permite este acceso, la seguridad de su correcta aplicación dependerá de la capacitación de los jueces, operarios de la administración de justicia y abogados, y del uso correcto de códigos, contraseñas, código QR, entre otras variables.
GREMIO V-B8	11	Capacitación del personal tribunalicio.
ACADÉMICO V-C7	10	La falta de capacitación profesional.

Www.bdigital.ula.ve

En suma, una vez más, la investigación reveló, al procesarse los segmentos que fueron codificados con la categoría “Capacitación Tecnológica”, que los versionantes del grupo focal Grupo A: Jueces y Juezas tienen mayor interés en la formación y la capacitación de los jueces, el personal tribunalicio, los abogados litigantes y, en general, de la colectividad sobre el uso de la tecnología y el proceso judicial digital. Se muestra el mapa resultante en la Figura 41.

Categoría Emergente 1.5. Obsolescencia Técnica y Burocratización

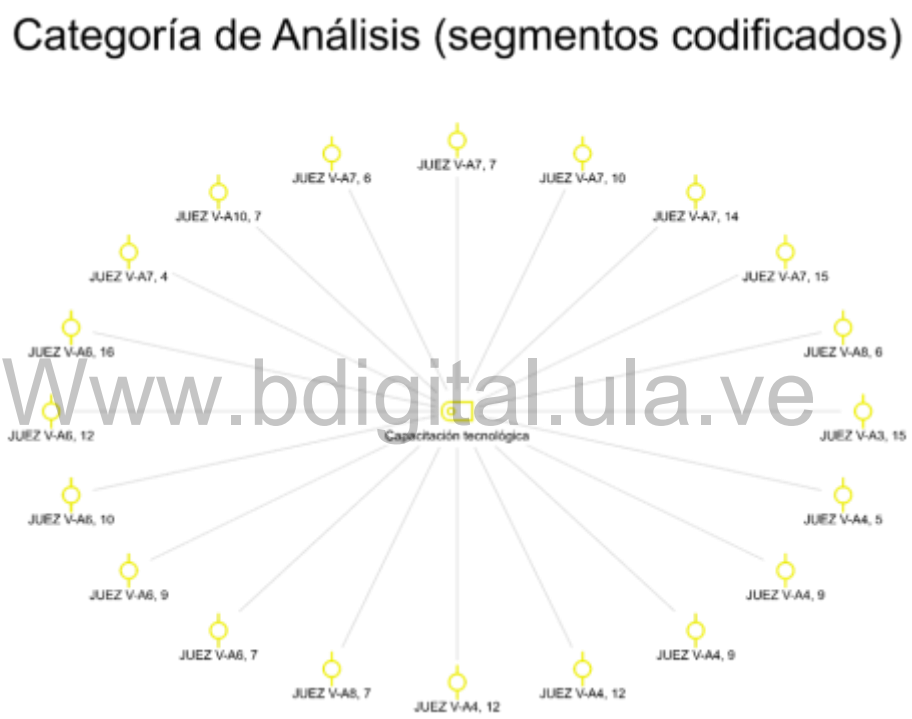
La investigación arrojó, de manera clara, que el sistema judicial presenta características de obsolescencia en cuanto a su organización y su funcionamiento. Al respecto, considérese que la Real Academia Española (s.f.), señala que obsolescencia es: “1. f. Cualidad de Obsolescente. 2. f. Proceso por el que un producto o un equipo queda obsoleto como resultado de los avances tecnológicos”. También, la Obsolescencia programada, refiere: “1.f. Hecho de establecer el final de la vida útil de

Reconocimiento

un producto desde el momento de su fabricación". En cuanto a la burocratización, la citada institución fija que es: "1. f. Acción y efecto de burocratizar", entendiéndose, por burocratizar, "1. tr. Aumentar de manera excesiva las funciones administrativas de una sociedad u organización" (Real Academia Española, s.f.).

Figura 41

Mapa de segmentos codificados de la categoría "Capacitación Tecnológica" del Grupo A: Jueces y Juezas



Www.bdigital.ula.ve

Es así que se puede afirmar que el propio sistema judicial reconoce que su estructura y organización actual requieren de una transformación estratégica. Recuérdese que la renovación del Poder Judicial estaba previsto en el Plan Estratégico del Poder Judicial 2013-2019 (TSJ, 2015), en el Eje Estratégico N° I: Gestión y Administración del Poder Judicial, Línea estratégica 1, en la que se subraya la urgencia de eliminar prácticas burocráticas y de promover una nueva cultura organizacional que asegurara el éxito de la atención del organismo judicial.

Reconocimiento

De ahí que la categoría “Obsolescencia Técnica y Burocratización” del sistema judicial se refiere a la reducción de los problemas que conducen a la efectividad de las respuestas de la administración de justicia, lo que ocurre cuando los servidores judiciales no van a la par o se quedan atrasados en el manejo de técnicas, destrezas y conocimientos necesarios para garantizar una eficaz y eficiente administración de justicia. Por consiguiente, la institución debe buscar otras formas de organizar el trabajo, simplificar los procedimientos y otras alternativas para mejorar los niveles de respuesta a los usuarios y de esta manera pueda cumplir con su misión y visión.

También, se presenta está categoría cuando los equipos, las máquinas y las tecnologías están obsoletos, entran en desuso, no por un mal funcionamiento del equipo, sino porque no están a la vanguardia de lo que se requiere, produciendo el colapso del sistema y, a su vez, la desmotivación y el abandono de las respuestas oportunas y eficaces, justificándose por las carencias materiales y tecnológicas.

Www.bdigital.ula.ve

En consonancia con lo expresado anteriormente, los versionantes clave de los grupos focales: Grupo A: Jueces y Juezas y Grupo B: Gremio (abogados litigantes) coincidieron al 100 % en que es urgente y necesario tomar en cuenta, para la implementación de la cultura digital en el SJV, los equipos y herramientas tecnológicas; mientras que los entrevistados del Grupo C: Académicos solo el 88,9% consintieron sobre esa necesidad (Pregunta 6).

Véase, en la Tabla 21, las expresiones de los entrevistados clave de los distintos grupos focales en torno al tema en cuestión.

En rigor, con el procesamiento de los segmentos codificados en la categoría emergente “Obsolescencia Técnica y Burocratización” quedó evidenciado que los versionantes del grupo focal Grupo A: Jueces y Juezas coincidieron en la necesidad de que se mejoren las herramientas tecnológicas, se actualicen los equipos tecnológicos existentes (computadoras, impresoras de alto rendimiento, entre otros) y se otorgue el

Reconocimiento

suministro de material de oficina. Además, se pudo determinar que existe una alta frecuencia donde se requiere de una nueva forma de prestación de servicios que sea netamente virtual, a través de la innovación tecnológica, y con vista a las nuevas experiencias.

Tabla 21

Consideraciones de versionantes de los distintos grupos focales con respecto a la cultura digital

Versionante	Número de Pregunta de la Entrevista	Respuesta
JUEZ V-A01	15	Deslastraría el anacrónico abarrotamiento de los recintos judiciales
JUEZ V-A02	4	En la actualidad los Circuitos judiciales tienen pérdida del Sistema Juris 2000, con ello, se aprendió a llevar el control de forma manual, escrita y digital.
	7	Se mejoren las herramientas tecnológicas en cada sede judicial del país.
	11	…lo primero que se tiene que hacer es implementar la tecnología. Atender las necesidades que se tienen en la actualidad en todas las sedes judiciales, como lo es implementar nuevos equipos tecnológicos, la capacitación del personal (jueces-funcionarios).
JUEZ V-A06	16	…Actualización de los equipos de trabajo.
JUEZ V-A07	1	Falta actualizar los equipos tecnológicos, es necesario que nos suministren el material de oficina, computadoras e impresoras de alto rendimiento, activen el sistema de aire acondicionado.
	2	… falta actualizar los equipos tecnológicos en las sedes judiciales, es necesario que nos suministren computadoras.
	4	Una vez que se ejecute una efectiva actualización tecnológica en el Poder Judicial venezolano. Dimos pasos para avanzar con la implementación de Sistema Juris2000, sin embargo, ese sistema quedó en desuso en varias sedes…

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Versionante	Número de Pregunta de la Entrevista	Respuesta
	11	Lo primordial es el sumisito de material tecnológico para las sedes judiciales.
JUEZ V-A08	4	… se requiere tecnificación, dotación de equipos, capacitación y mejores sueldos y salarios.
JUEZ V-A10	11	Capacitación del personal y dotación de equipos e implementos tecnológicos de punta.
JUEZ V-A11	4	Debe crearse la infraestructura necesaria para garantizar la seguridad jurídica en los procesos judiciales digitales, e implementar de manera inmediata las firmas digitales.
JUEZ V-A12	18	Nueva forma de prestación de servicios, netamente virtual.
JUEZ V-A13	15	A través de la innovación en tecnología y nuevas experiencias.
GREMIO V-B1	4	Absolutamente la digitalización solucionaría definitivamente los problemas de espacio y celeridad en los tribunales, fiscalías y organismos afines…
	19	Indudablemente la pandemia dejó sentir el atraso del sistema judicial…
GREMIO V-B4	4	Con una buena planificación e inversión en la modernización de los medios informáticos.
	7	Modernización informática.
GREMIO V-B7	4	…que también cambie la estructura del proceso hacia una sistemática que permita asegurar los principios de derecho y justicia, propugnados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
	6	…de estructuras caducas que no coadyuvan a sostener los valores éticos y objetividad que requiere la justicia;…
	18	…el sistema judicial como órgano de la administración de justicia, debe adecuarse al uso de la tecnología, y los contratos inteligentes forman parte de los nuevos conceptos contractuales que se gestionan por vía tecnológica.
	19	Porque el papel comenzó a diluirse como forma de archivo, y el uso de la tecnología permite archivar en línea los datos que se requieran para dejar constancia de la secuencia de actos judiciales que constituyen el proceso.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Versionante	Número de Pregunta de la Entrevista	Respuesta
ACADÉMICO V-C5	3	Por la falta de recursos técnicos para su implementación en el Poder Judicial.
ACADÉMICO V-C6	4	…contaba o cuenta con el Sistema Juris 2000; este sistema servía de apoyo en cuanto a la información de los juicios (su estado, día de las audiencias, decisiones, actos, entre otros datos) que se ventilaban en tribunales. También, contaba con una de las mejores plataformas de acceso a los tribunales y sentencias y casos en línea como lo era la página del TSJ. Estos sistemas eran herramientas eficientes para la consulta de casos particulares, fijación de audiencias, sentencias e información general. Sin embargo, no permitían la celebración de actos por medio de sistemas informáticos…
ACADÉMICO V-C7	19	Es necesario adecuar el sistema a las nuevas tecnologías.

Por su parte, los otros dos grupos focales, Grupo B y Grupo C, presentaron con mayor frecuencia que es necesario adecuar el sistema judicial a la digitalización para solucionar los problemas de espacios físicos y atrasos existentes. Adicionalmente expusieron que deben adaptarse los procesos judiciales a las nuevas tendencias digitales, brindando seguridad en el respaldo de los mismos. También estos actores, como usuarios externos del sistema, mostraron la necesidad de transformación del funcionamiento y organización del trabajo de los jueces, servidores y servidoras judiciales, concordando con los entrevistados del Grupo A.

Como resultado de lo anterior, en la Figura 42 se muestra el Modelo resultante del estudio de dos casos de versionantes clave, quienes coincidieron en la categoría “Obsolescencia Técnica y Burocratización”, siendo significativo la correlación debido a que son dos versionantes que están en permanente contacto con el sistema judicial, uno desde lo interno por su rol de juez y, el otro, desde lo externo en su rol de abogado

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

litigante, observándose que la recurrencia en sus respuestas con la categoría analizada la ubica en primer lugar:

Igualmente, los hallazgos exponen la necesidad urgente de transformación del sistema judicial, por su obsolescencia en la estructura, organización y forma de trabajar de los funcionarios y funcionarias judiciales. En general, esta apreciación obedece al desuso de los sistemas y equipos tecnológicos y a la obsolescencia de las estructuras físicas que producen el colapso de áreas por 1) la carencia de espacio físico para resguardar la cantidad de expedientes físicos, 2) las pocas áreas para el trabajo de los servidores y las servidoras judiciales, 3) los reducidos espacios para la permanencia y atención de los usuarios y usuarias del sistema judicial, 4) los limitados espacios para la celebración de los actos judiciales (audiencias, declaraciones de testigos, entre otras) y 5) las pocas áreas para el estacionamiento de los servidores judiciales. Estas y otras causas impiden el adecuado funcionamiento del sistema judicial, así como la satisfacción laboral de los servidores judiciales, lo que a su vez incide en la calidad y la prestación eficaz del servicio de justicia a los justiciables, finalizando en la satisfacción de estos últimos.

Www.bdigital.ula.ve

Por otro lado, los versionantes alertaron sobre los sistemas informativos por encontrarse obsoletos y en desuso, los equipos de oficinas deteriorados y la carencia de condiciones ergonómicas adecuadas para el trabajo y la salud de los trabajadores y las trabajadoras de los tribunales. Del mismo modo, sugirieron planificar la disminución o ahorro del gasto con otra forma de organizar el trabajo para cumplir con las actividades de administrar justicia, debido al alto costo o inversión presupuestaria existente a causa de la arcaica manera de funcionar. Por ejemplo, podría realizarse una menor inversión pública en papel, tóner, tintas, lápices, bolígrafos, libros para los controles manuales, carpetas para copiadores y, en general, materiales de oficina e

Reconocimiento

insumos para el trámite y funcionamiento de los juzgados y las oficinas administrativas regionales; así como podría evitarse los gastos de transporte que ocasiona la dotación de esos materiales, entre otras gestiones administrativas que generan gastos y altos costos de funcionamiento.

Figura 42

Modelo de dos casos que coinciden en la categoría "Obsolescencia Técnica y Burocratización"



Www.bdigital.ula.ve

Categoría Emergente 1.6. Transición de la Organización Moderna a la Organización Postmoderna

Al estudiar el estado del arte de la transición de la organización moderna a la postmoderna, y al correlacionarse con la contextualización del Poder Judicial como rama pública del Estado venezolano, se puede inferir de manera ontológica y epistemológica que los cambios estructurales del sistema judicial, en los últimos 50 años del siglo pasado, hasta la constitución del actual TSJ, cumplieron su propósito. Sin embargo, en la actualidad han quedado obsoletos, lo cual se evidenció y agudizó con la pandemia sufrida en los años 2019-2020 que develó que existe otra realidad en la

Reconocimiento

organización de las instituciones que ha sido acogida por la humanidad. En efecto, se ha demostrado que se puede trabajar sin tener presencia física o celebrar actos judiciales sin que los sujetos procesales asistan al recinto judicial; además, que existen justiciables que se encuentran fuera del territorio nacional que, a pesar de esa circunstancia, pueden participar en actos judiciales, a través del uso de herramientas tecnológicas de información y comunicación. Por ejemplo, pudieran participar en una audiencia telemática mediante video llamada, con notificación a través de la aplicación WhatsApp, Telegram o cualquier aplicación de mensajería instantánea.

Es así que se requiere en los actuales momentos la reforma definitiva en el SJV, migrando de la estructura moderna (rígida en estructura y presencialidad) a las nuevas tendencias de organización y funcionamiento, es decir, a la virtual (evaporada).

Para tal objetivo, es indispensable que se unifique y se dialogue de una manera transparente sobre la factibilidad, considerando que la investigación aportó que los versionantes clave de los tres grupos focales: Grupo A: Jueces y Juezas (66,5%); Grupo B: Gremio de Abogados y Abogadas (100%) y Grupo C: Académicos y Académicas (55,6%), en su mayoría coinciden de que sí es posible administrar justicia de manera virtual.

Www.bdigital.ula.ve

Esos hallazgos conducen a analizar las circunstancias presentes en la opinión de cada entrevistado: los versionantes del Grupo B, Abogados y Abogadas presentaron la mayor frecuencia en indicar que “sí” es posible (100%), siendo la causa que los abogados son los demandantes del servicio de administración de justicia junto a sus asistidos o poderdantes. Por consiguiente, los abogados y las abogadas son los que muestran la mayor necesidad de que se produzca la metamorfosis.

Por su parte, de las respuestas dadas a la pregunta 2 por los entrevistados del Grupo B se deduce que consideran que la justicia virtual incrementa la productividad de los órganos judiciales, mejorando las condiciones de trabajo y que las TIC permiten

Reconocimiento

brindar servicios jurídicos de calidad, con eficiencia, menos recursos y racionalización en la organización del trabajo, de forma que aumenten los rendimientos y reduzca los costos de funcionamiento y sea al mínimo esfuerzo de todos los que participan dentro del sistema. También, exponen que la trasformación contribuiría a que el órgano de administración de justicia sea más accesible y transparente, agilizando los procesos y permitiendo obtener repuesta oportuna, gratuita, imparcial, más expedita y sin dilaciones; así como a: restringir los costos en los traslados de los abogados y sus representados, optimizar el uso del tiempo, ahorrar papel, favorecer la seguridad en el reguardo de la data y los documentos (lo que permitirá la recuperación de los mismos), reducir los riesgos de extravíos o daños a expedientes o forjamientos o mutilaciones de documentos y contribuir con la disminución y erradicación de los niveles de corrupción en la cotidianidad.

En el caso de los versionantes de los grupos focales Grupo A y Grupo C, que consideraron que no es viable la implementación de la administración de justicia virtual, se observa que su posición obedece más a condiciones estructurales y a las barreras existentes que se confrontarían en el proceso de transformación. Las mismas se relacionan con las carencias de funcionamiento actuales, las cuales son las características de un sistema obsoleto que requiere su transformación definitiva. De tal forma que se deduce de los hallazgos obtenidos en las respuestas dadas por los entrevistados de los grupos A y C que su posición negativa obedece al reconocimiento de las limitaciones en lo referido a: soporte técnico, tecnología, capacitación, recursos para la implementación y acceso a internet (por los problemas de conexión y electricidad). Además, porque afectaría el principio de inmediación.

En ese marco, las miradas epistémicas y ontológicas requieren atención ineludible en términos de la transición de lo moderno a lo postmoderno, lo que implica erigir una organización más flexible, que contrasta, en su concepción y estructura, con

Reconocimiento

la rigidez de las organizaciones modernas. Se busca armonizar holísticamente las actividades laborales (incluyendo a trabajadores dependientes) de manera inteligente, donde la racionalidad, moral, ética y comunicación que son requeridas sean las bases de esa nueva organización. No se debe olvidar que las atribuciones de los jueces están otorgadas por la ley (principio de legalidad), lo que implica que los valores verdad y justicia siempre serán la guía, atendiendo a la dignidad humana de los justiciables y del juez o la jueza que encuentra en esa triangulación del conflicto humano, cuya resolución se le ha encomendado con valores supremos, en una organización estructuralmente moderna que ya no obedece a la realidad social actual. Entonces, urge un cambio de paradigma para situarse en la vanguardia.

Del mismo modo, en el procesamiento de la información, se puede observar a través del código de la categoría de análisis, segmentos en el texto de los jueces identificados como JUEZ V-A2 y JUEZ V-A6 que respondieron como se muestra en la Figura 43.

Www.bdigital.ula.ve

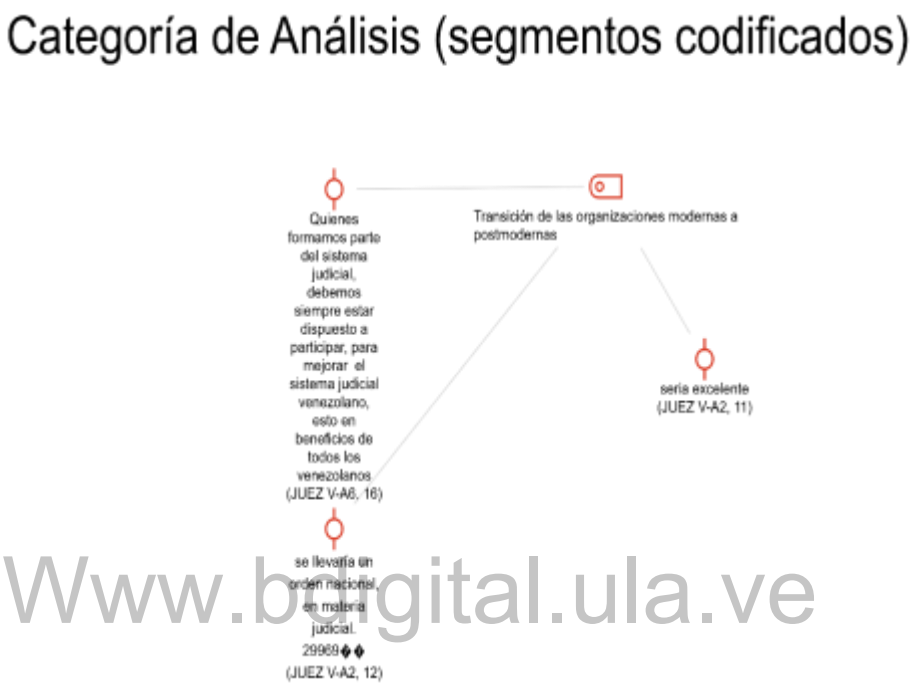
Asimismo, se presenta un mapa o modelo de recurrencia donde se visualizan todas las categorías analizadas, permitiendo identificar a la “Transición de la Organización Moderna a la Organización Postmoderna” como una unidad de gran significancia, vistas las frecuencias y correlaciones que reportan los versionantes clave con respecto a esta categoría. Destaca que los entrevistados de los distintos grupos focales mostraron gran interés en esta unidad, lo que se visualiza como la categoría con más recepción por su mayor recurrencia (186, 18,18%, con respecto a 1.023 reportados en el total de las recurrencias registradas en los códigos de frecuencias). Esta categoría ocupa, así, el primer lugar de jerarquía sobre las demás, ya que permitirá crear nuevos procesos judiciales y transformar la forma de administrar justicia actual a la posmoderna (virtual). Ello se puede verificar en la parte superior del mapa de categorías (ver Figura 44), donde las líneas de conexión se hacen más gruesas a medida que existe mayor

Reconocimiento

frecuencia y concurrencia con la categoría, y el punto que la identifica es de mayor tamaño.

Figura 43

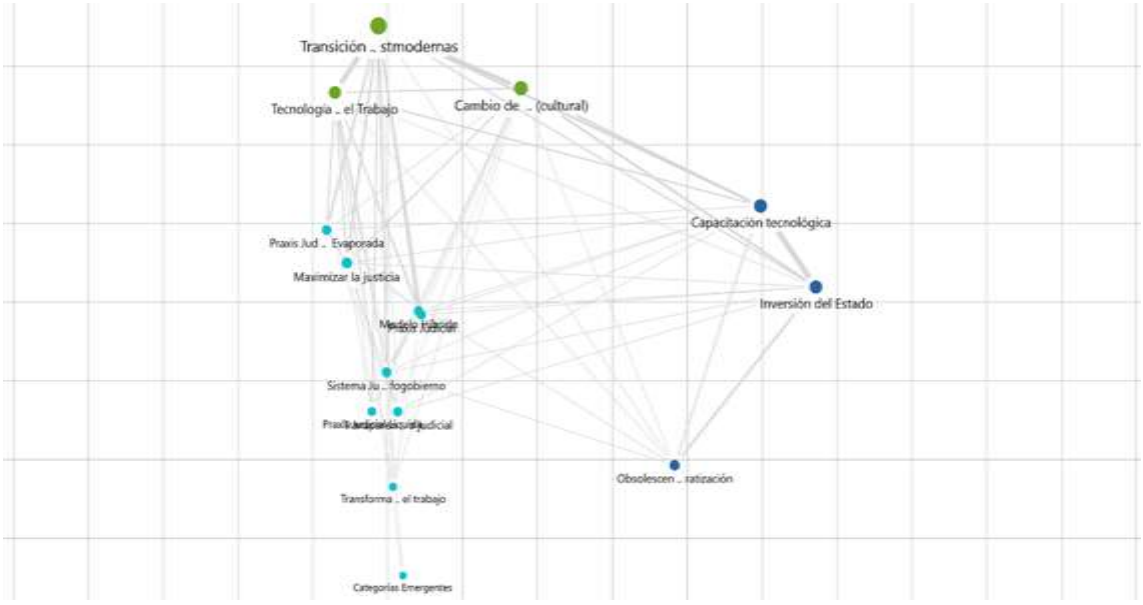
Categoría de análisis (segmentos codificados de algunos jueces)



Www.bdigital.ula.ve

Figura 44

Mapa de segmentos codificados de todas las categorías analizadas



Reconocimiento

4.2.3. Categoría 2. Transformación del Concepto de Trabajo

Resulta interesante ir construyendo con los hallazgos este producto, pues existe una cadena de elementos que por sí solos se van organizando para darle una forma al sistema, como si fuese un gran rompecabezas, donde al obtenerse las causas que desencadenan el proceso de metamorfosis, de manera sincronizada, se va reportando las demás piezas que le dan un sentido y mayor significancia a esa construcción.

Es así que al que requerirse una transformación del SJV moderno a uno postmoderno emergen automáticamente los cambios en la forma de organizar el trabajo de jueces, juezas, secretarios, alguaciles, asistentes de tribunales y personal de servicios de mantenimiento, e, igualmente, de abogados que intervienen en el sistema y demás órganos auxiliares. En definitiva, se genera una conmoción en el gran sistema de justicia del país.

Se ha determinado que el sistema judicial, como organización moderna, es una estructura organización rígida, que fue construido en un proceso modernizador, advertido primigeniamente por Weber (1974, p. 882), como "la burocratización de las formas sociales", fundamentándose en situaciones de confrontación institucional, donde se denota que corresponde a un orden de poder disciplinario. Esa disciplina y burocracia, en su forma racional, tal como fue ya señalado, eran "objetivas" al sistema de disciplina militar. También, muestra que está formada desde “una concepción predominantemente administrativa la cual posee una base racional y prescriptiva (Vieira Martins y Rivera Barrera, citado en Gentilin, 2015, p. 6).

En resumen, el actual sistema judicial es una organización moderna, burocrática, con su racionalidad formal, con niveles de jerarquías establecidas en la Ley, con una gran estructura de funcionamiento que es vertical y rígida en sus normas, con numerosos niveles y departamentos. Por consiguiente, el SJV tiene una estructura

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

formalizada y centralizada, con una clara asignación de las tareas judiciales que son de manera especializada y asignadas a cada servidor y servidora judicial, entre otras.

También, el organismo posee una planificación de gestión pública y su modelo de gestión obedece a estructuras y sistemas de control cuyas decisiones de administración y gobierno están atribuidas constitucionalmente a las máximas autoridades del Poder Judicial, lo que las hace rígidas y un poco resistentes a los cambios internos, a pesar de lo cambiante del entorno, pues temen a los efectos o repercusiones que se puedan producir. Por ello, es fundamental una detallada y razonada programación para la transformación del sistema.

Ahora bien, si se necesita un sistema judicial que administre justicia de manera digital, la mirada paradigmática moderna se transforma a una organización postmoderna que tendría que ubicarse en alguna de las organizaciones virtuales que Gentilin (2015) presentó y que ya fueron nombradas. Es decir, podría constituirse como una organización con grados de virtualidad (OGV), o una organización virtual interorganizacional (OVI) o una organización virtual absoluta (OVA).

www.bdigital.ula.ve

Al respecto, se propone que las actividades judiciales se desarrollen siguiendo el modelo de una organización con grados de virtualidad (OGV), pasando a ser más flexibles y con respuesta en tiempo real, al presentarse la ayuda de la IA, la cual pueda ir construyendo un caso con los datos y la información suministrada, para que ejecute tareas sencillas y con predicción pueda aportar proyectos de decisión que ayuden en las actividades diarias de los jueces y las juezas. Es importante señalar que no se pretende sustituir la inteligencia humana otorgando la administración de justicia a un sistema, solamente se plantea que este apoye con la realización de tareas cotidianas del sistema judicial.

De esta forma, subsecuentemente, **se ve una evaporación del sistema** en el marco de las nuevas formas de organización del trabajo que han sido transformadas por

Reconocimiento

el impacto de la tecnología. También, como organización que lleva implícita un sistema de relaciones laborales que deben reconfigurarse con el objeto de adaptarse a los nuevos enfoques del trabajo.

Cabe señalar que hay que entender la complejidad organizacional del Poder Judicial venezolano para poder abordar el tema de la evaporación del sistema, con lo que no se plantea desaparecerlo, sino revitalizarlo, dado que la misma organización social demanda formas innovadoras que permitan prestar el servicio de administrar justicia con el uso de las nuevas tendencias. Ello facultaría para: erradicar la incertidumbre de los justiciables de ser o no atendido dentro del sistema con las debidas garantías; tener un acceso sin generar mayores cargas económicas (ocasionados, por ejemplo, por traslados innecesarios, pérdidas de tiempo si no se celebra las audiencias o costos para presentar documentos); revisar sus casos en tiempo real y un sinfín de ítems que se pueden considerar con la mejor planificación del sistema judicial virtual.

Www.bdigital.ula.ve

Por otro lado, sin desconocer los avances, se debe centrar la mirada en lo innovador, con flexibilidad del pensamiento, lo que constituye un elemento para la adaptación al contexto postmoderno. De esta manera, el nuevo orden buscará un discurso, donde, tal como expuso López (2011), ya citado, se someterá a parámetros de lo verdadero que "evapora" el mundo material y abre las puertas de entrada al mundo virtual, mediante el uso de las tecnologías que precisamente colaboren en ordenar a las organizaciones y moldear su realidad

Entonces, no existen dudas que el Poder Judicial puede ser transformado, entendiéndose, en principio, su naturaleza de administrar justicia por orden Constitucional, por lo que existen valores innegociables relacionados con su misión.

Recuérdese que la justicia es un valor que se vincula con el obrar y el juzgar, cuya guía es la verdad y dando a cada uno lo que le pertenece, con el fin de alcanzar la equidad y el valor del bien común. Así, manteniendo la orientación y los atributos de la

Reconocimiento

administración de justicia, este producto doctoral se inclina a la actividad laboral de los jueces y de los funcionarios judiciales, observando la forma actual de organización y de funcionamiento y mostrando con los hallazgos que la verdadera eficacia y eficiencia del sistema se notará cuando se resuelva el problema medular de funcionamiento del sistema: la forma de organizar la actividad de administrar justicia. En tal sentido, una nueva forma de administrar justicia es requerida. De lo contrario, se profundizará el retardo judicial; el cuestionamiento al sistema judicial, por su obsoleto servicio y falta de transparencia y en la apatía laboral por parte de los servidores y las servidoras judiciales, debido a diversas causas que se han venido mostrando en este capítulo de la tesis.

Resalta que en la investigación se detectó que los entrevistados clave del Grupo B, constituidos por los abogados en libre ejercicio, son quienes reclaman con mayor interés la transformación del sistema judicial y la forma de prestar el servicio de administración de justicia.

Www.bdigital.ula.ve

Seguidamente, en la Figura 45 se presentan los segmentos que fueron codificados para la categoría “Transformación del concepto de Trabajo”.

En cuanto a las jerarquías en la categoría que se viene analizando, se visualizó que la muestra arrojó dos unidades de significancia: 1) la tecnología y nuevas formas de organización del trabajo y 2) el SJV planteado dentro el contexto de infogobierno (ver Figura 46).

Categoría Emergente 2.1. Tecnología y Nuevas Formas de Organización del Trabajo

El advenimiento del Covid-19 visualizó que los trabajos tradicionales tenían que adaptarse a una situación inesperada y gracias a la tecnología fue fácil ese requerido acomodo, sin que se hiciera un análisis exhaustivo sobre si era posible prestar un

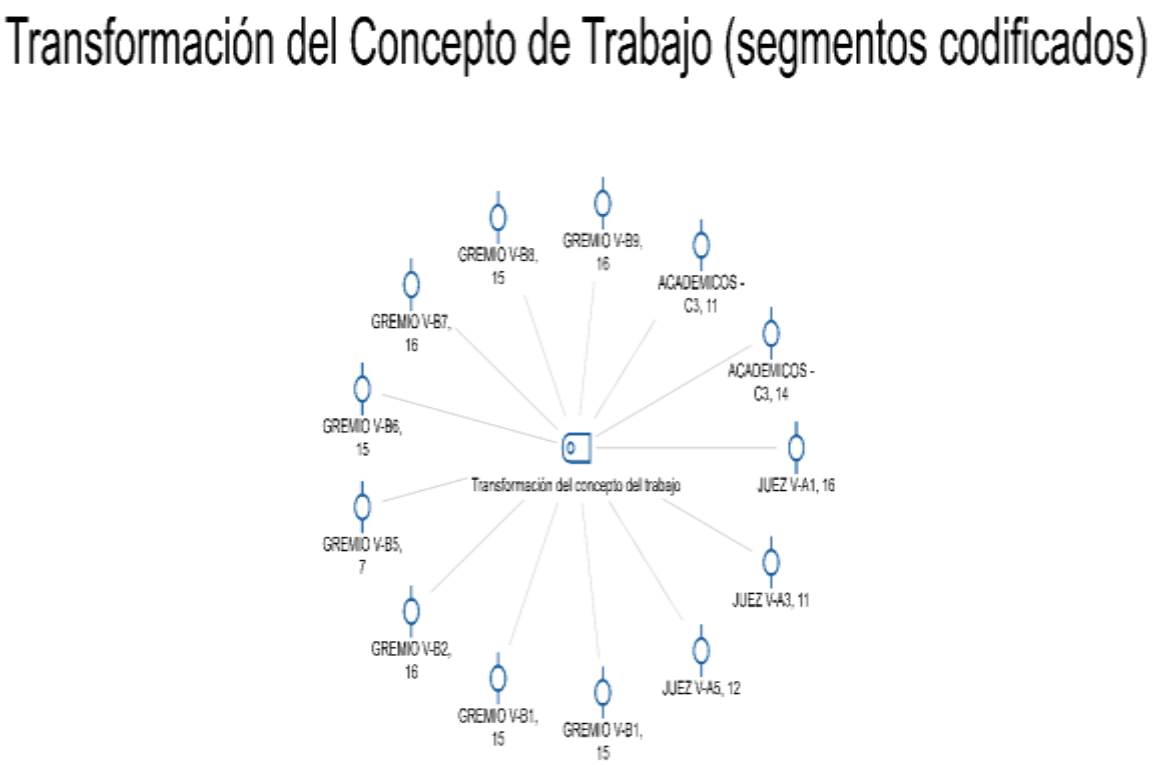
Reconocimiento

determinado servicio vía *on line*, dado que era imperativo garantizar el funcionamiento de las organizaciones. Esa realidad dejó encaminada una transformación en muchos entes, incluso en el Poder Judicial donde se mostró que existían otras formas de organizar las actividades de trabajo que podían ayudar a impulsar los asuntos judiciales que requerían tutela judicial efectiva. Por tanto, se comprobó que no era fundamental para algunos actos judiciales la presencia de las partes, que las citaciones o notificaciones podían practicarse a través de otras maneras y que se podía garantizar el ejercicio del derecho a la defensa y permitir una debida tutela por parte de administrador de justicia. Entonces, se flexibilizaron las rígidas formalidades procesales de presencia, cambiando a la virtualidad a través del uso de los medios tecnológicos, lo que permitió que los procesos no se paralizasen y el ciudadano tuviese justicia en su caso.

Figura 45

Mapa de segmentos codificados de la categoría "Transformación del Concepto del Trabajo" de todos los grupos

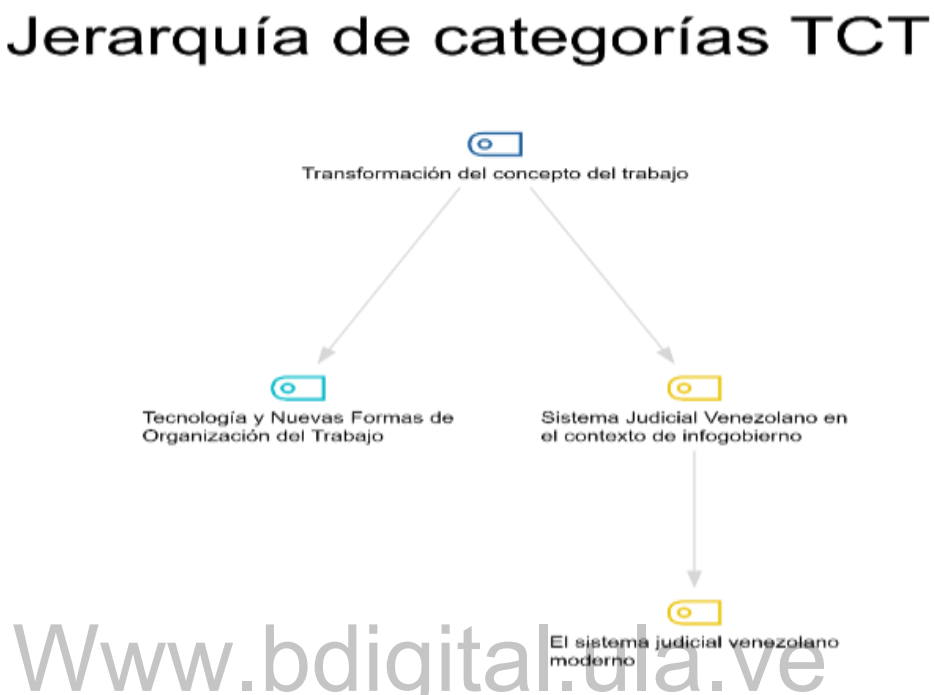
www.bdigital.ula.ve



Reconocimiento

Figura 46

Mapa de segmentos codificados y jerarquizados de la categoría "Transformación del Concepto del Trabajo" de todos los grupos



Www.bdigital.ula.ve

De manera que durante y después de la pandemia el Poder Judicial ha tenido que reinventarse, dictando distintas resoluciones donde incorpora las TIC para la realización de determinados actos judiciales. Con dichos instrumentos busca dar certeza en torno a cómo se efectuarán procesos, así como unificar las prácticas en los procesales que se tramitan en todos los tribunales de la República. Definitivamente, hubo la intención de encontrar soluciones para no quedar atrapados en la dinámica social que se movió de una manera vertiginosa, la cual no pudo ser esperada ni planificada. Pero al mismo tiempo, los jueces y juezas, como rectores de los procesos judiciales, tienen que estar cónsonos con los requerimientos y sus incertidumbres no deben afectar u obstaculizar el brindar soluciones efectivas a los juicios.

En tal sentido, del procesamiento de la información obtenida de los versionantes clave, se observó en las respuestas Grupo A su disposición al cambio, lo que aporta

Reconocimiento

significancia debido a que son los jueces y juezas quienes se encuentran dentro del sistema judicial y son los primeros llamados a modificar la cultura y la forma de organizar el trabajo de administrar justicia. En la Tabla 22 puede observarse algunas respuestas de los versionantes clave relacionadas con la categoría correspondiente a las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo.

Por otro lado, a la pregunta 15, ¿Considera que se puede construir una nueva forma de organización del trabajo de los jueces, el personal judicial e incluso los abogados litigantes?, el 92,5% de los jueces respondió que “sí”; y el 7,7% respondió que “no”. Esta última respuesta obedece a que el versionante JUEZ V-A8 considera que se pierde el control sobre la eficacia del tribunal y el personal que labora, así como por las restricciones y las carencias que se pueden presentar para lograrlo. Sin embargo, la mayoría de los versionantes no lo perciben de esa forma, por lo contrario, el 100% de los entrevistados clave de los grupos focales B y C consideran que “sí” se puede organizar una nueva forma de trabajo de los servidores y las servidoras judiciales de manera virtual, porque es más transparente, se hace más expedita la administración de justicia y erradicaría la corrupción.

Www.bdigital.ula.ve

Tabla 22

Apreciaciones del Grupo A sobre las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo

Versionante	Número de Pregunta de la Entrevista	Respuesta
JUEZ V-A02	2	Los avances tecnológicos permiten el contacto del juez o jueza con las partes del proceso y los auxiliares de justicia.
JUEZ V-A03	18	Si en la medida que se implementen las tecnologías a la administración de justicia, se van a ir suscitando otras variables a las que hay que darle respuesta.

Reconocimiento

Versionante	Número de Pregunta de la Entrevista	Respuesta
JUEZ V-A04	18	Menos burocracia y mucho más rápido.
JUEZ V-A05	15	Un cambio de este tipo romperá con rutinas y obligará al establecimiento de nuevas formas de trabajo.
	18	Sí es una forma novedosa el avance digital en el proceso judicial venezolano, que genera un cambio en el trabajo de los funcionarios judiciales.
JUEZ V-A08	14	El trabajo presencial permite un mayor control en las actividades.
JUEZ V-A09	15	Porque debe instruirse al personal para una nueva forma de prestación de servicio.
	18	Operaría la deshumanización del poder judicial y perdería su norte la administración de justicia.
JUEZ V-A11	18	Funcionarios judiciales que pueden prestar servicios 100% vía telemática.
JUEZ V-A12	2	Las TIC's son perfectamente aplicables en la administración de justicia.
	15	La capacitación tecnológica facilitaría la implementación de esa nueva organización del trabajo
	18	Nueva forma de prestación de servicios, netamente virtual
JUEZ V-A13	15	A través de la innovación en tecnología y nuevas experiencias.
GREMIO V-B2	5	…Mejorar la organización del trabajo y productividad de los tribunales.
GREMIO V-B8	15	…Dando paso a nuevas formas y métodos de trabajo de todos los sujetos involucrados.

Www.bdigital.ula.ve

Entretanto, el 92,5% de los entrevistados del Grupo A observan la tecnología y las nuevas formas de trabajo de manera abierta y están dispuestos a la adaptación de los avances tecnológicos, mencionando que no se pierde el contacto con las partes y los auxiliares de justicia y que sería menos burocrático y más rápido; aunque manifiestan que puede operar la deshumanización del Poder Judicial y estaría en riesgo perder el norte de la administración de justicia.

Reconocimiento

Es importante mencionar que la nueva forma de organizar el trabajo no solo implica las relaciones de los funcionarios judiciales con el Poder Judicial, sino que también afectará la manera en que los abogados y abogadas organizan y planifican sus actividades en el ejercicio libre de su profesión.

Para continuar ilustrando, se puede observar en la Figura 47 un mapa con el modelo de un versionante. En este modelo, al segmentar el texto de su entrevista con el código de la categoría, se pueden visualizar gráficamente las respuestas.

Figura 47

Modelo de un versionante del Grupo A en cuanto a la categoría "Tecnología y Nuevas Formas de Organización del Trabajo"



Www.bdigital.ula.ve

Categoría Emergente 2.2. Modelo Híbrido

La unidad de análisis "modelo híbrido" emerge como una propuesta de los versionantes clave, quienes han considerado que sí si es factible administrar justicia de manera virtual, pero manteniendo algunas actuaciones judiciales de manera presencial, tomando en cuenta la naturaleza de la misma. Ello puede constatarse en la exposición realizada por algunos de los entrevistados que se presenta en la Tabla 23.

Reconocimiento

En consecuencia, se evidencia que esta unidad significativa emerge de la codificación que se realizó de los segmentos de los documentos analizados, resaltando que el hallazgo tiene gran importancia y es un planteamiento a tomar en cuenta cuando se haga la planificación de la transformación del SJV. También, se observó, tal como se manifiesta en la Figura 48, que el mayor interés lo presentó el Grupo A: Jueces y Juezas, cuando se creó el modelo de dos casos, por la frecuencia y la correlación que se generó en los versionantes de los grupos focales.

Tabla 23

Propuesta del "modelo híbrido por algunos versionantes de los distintos grupos

Versionante	Número de Pregunta de la Entrevista	Respuesta
JUEZ V-A8	5	El juez requiere observar la actuación de las partes presentes en los actos o audiencias. La forma cómo actúan tanto los abogados como las partes en las audiencias dan indicios al juez de la veracidad de los hechos y procesal
	19	El juez requiere observar todos los aspectos y ámbitos del conflicto, y lo presencial de las partes para dirimir el conflicto es importante.
JUEZ V-A10	2	Se pueden sistematizar los procesos o actos judiciales para una mejor atención a los justiciables; sin embargo, no podría ser del todo, ya que no habría una interacción entre el operador de justicia y las partes.
JUEZ V-A11	15	Porque se dispondría de personal dedicado a los procesos virtuales, aplicándolo de manera progresiva, manteniendo de manera inicial el sistema mixto, es decir, presencial y virtual.
JUEZ V-A13	2	En algunas Jurisdicciones se requiere la presencia de las partes para ciertos actos.
GREMIO V-B9	2	…pudiera darse en todos los tribunales e implementar de manera diferente en los Tribunales penales, por la naturaleza del delito.
ACADÉMICO V-C6	5	… es necesario especificar qué tipo de actos y qué etapas del proceso se van a

Www.bdigital.uda.ve

Reconocimiento

Versionante	Número de Pregunta de la Entrevista	Respuesta
		llevar acabo de manera digital. Recordemos que en los juicios debe existir y respetarse el principio de inmediación, lo cual se traduce, por ejemplo, en las audiencias de juicio necesariamente deben estar presentes todas las partes. También, es necesario analizar cómo se puede aplicar la digitalización en varios actos como: la inspección judicial; experticias; declaraciones de testigos, entre otros. La presencia de las partes puede hacerse de forma digital, pero es necesaria una plataforma adecuada a tales efectos.
	16 17	Considero que todos los actos a excepción de aquellos que por su naturaleza requiera la presencia de las partes.

De este modo, al compararse los códigos de las distintas categorías que el modelo híbrido del sistema judicial emerge del JUEZ V-A2, junto a otras unidades de significancia, mientras que el entrevistado GREMIO V-B1 presenta otras categorías de interés. Esto reporta, de acuerdo con el saber de cada uno de los entrevistados, cuáles son las unidades donde coinciden y que impactan en el proceso de transformación, además, muestra las categorías que reportan los versionantes de manera independiente.

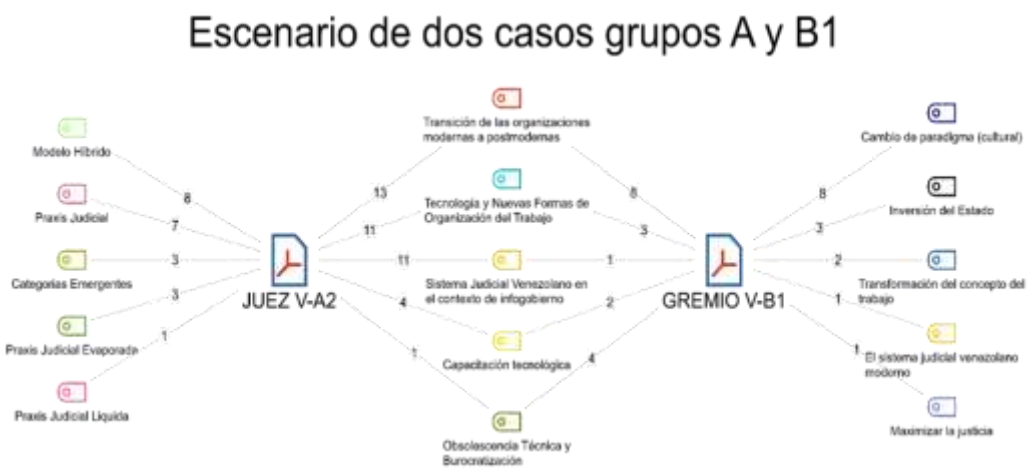
Nótese, en la Figura 49, que no ocurre lo mismo cuando se analiza un modelo de dos casos, entre los versionantes de los grupos focales C y A. En ese escenario se visualiza que los versionantes JUEZ V-A10 y ACADÉMICO V-C6 sí coinciden en la categoría estudiada, siendo de interés para ambos entrevistados. Asimismo, se denota que ambos consideran en que es necesario el modelo híbrido (virtual – presencial) para un mejor funcionamiento del SJV.

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Figura 48

Escenario de dos casos grupos A y B1

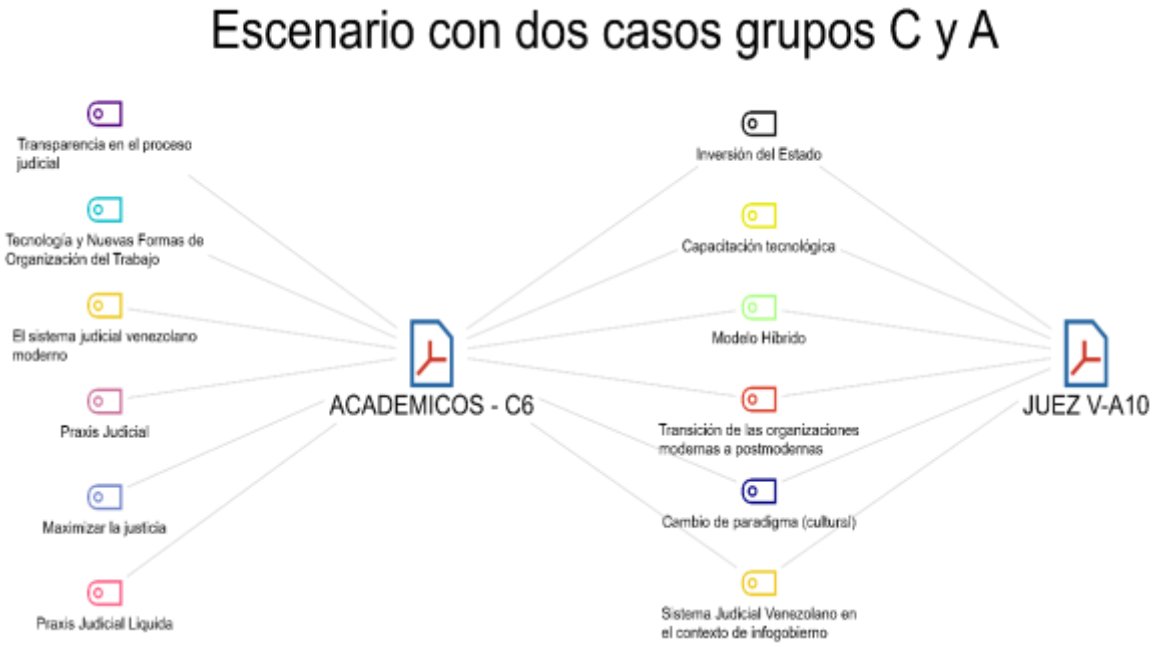


Por la importancia del hallazgo, en función de los fines de este trabajo de investigación, se destaca que esta categoría de análisis está referida a una combinación de trabajo virtual y trabajo presencial por parte de jueces y juezas, funcionarios y funcionarias judiciales y demás sujetos que intervienen en los procesos judiciales.

www.bdigital.ula.ve

Figura 49

Escenario de dos casos grupos C y A



Reconocimiento

Finalmente, debe señalarse que, dadas las complejidades que representa la función de administrar justicia, la transformación del sistema judicial debe ser detallada y progresiva, considerándose que por su naturaleza algunos actos judiciales deben ser realizados de manera presencial (jueces, funcionarios y las partes o sus abogados), pero manteniendo el principio de digitalización del sistema judicial.

4.2.4. Categoría 3. Praxis Judicial

Al mencionar “praxis judicial” se hace referencia a la práctica o al modo en que los órganos administradores de justicia, de manera consuetudinaria, tramitan y deciden los asuntos judiciales que son de su competencia.

En el caso venezolano, el sistema judicial del país, con sus actuales características de organización moderna y con una alta obsolescencia técnica y burocratización en los trámites y la atención al público, ha generado fuertes cuestionamientos de los usuarios. Así, se observa retardo judicial, desconfianza por considerarse que carece de transparencia, pérdida de personal capacitado que contribuya en los trámites procesales y carencia de insumos para llevar el volumen de asuntos y mantener los expedientes físicos, entre otros componentes negativos. Por consiguiente, para solucionar estos problemas y lograr un servicio óptimo, eficiente y eficaz que cumpla los propósitos de lo que significa la majestad de “administrar justicia”, es urgente el uso de los avances tecnológicos como recurso inteligente.

Www.bdigital.ula.ve

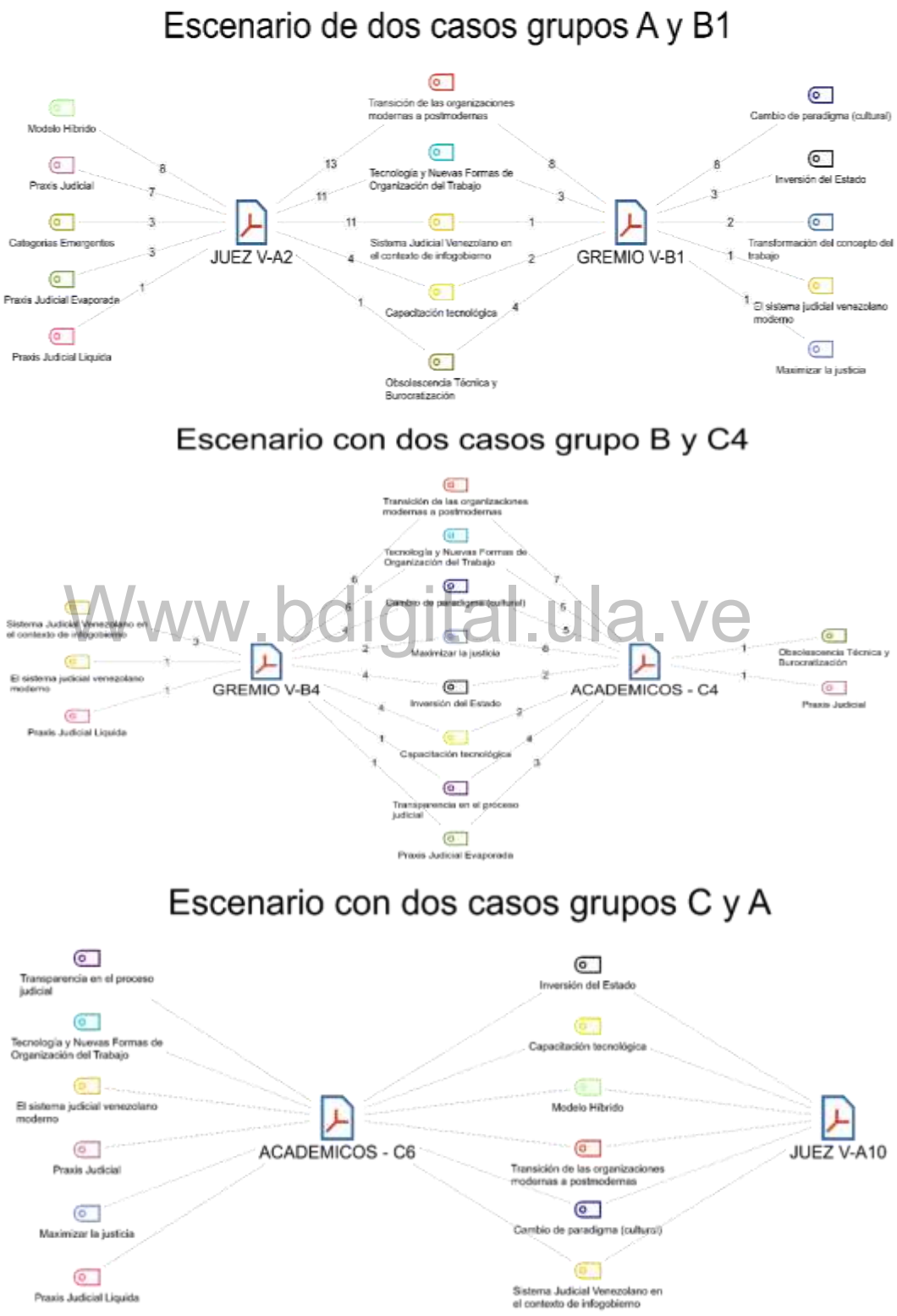
En suma, la implementación de tecnología en el SJV puede ayudar a solventar los requerimientos que se le exigen, agilizando los trámites, mejorando la transparencia y facilitando el acceso a la justicia.

Con respecto a la opinión de los versionantes clave sobre la *praxis* del SJV, aplicando la triangulación metodológica, se pudo conocer la opinión de los entrevistados, quienes permitieron identificar nuevas categorías de investigación, las cuales se presentan en la Figura 50.

Reconocimiento

Figura 50

Triangulación de los distintos grupos focales



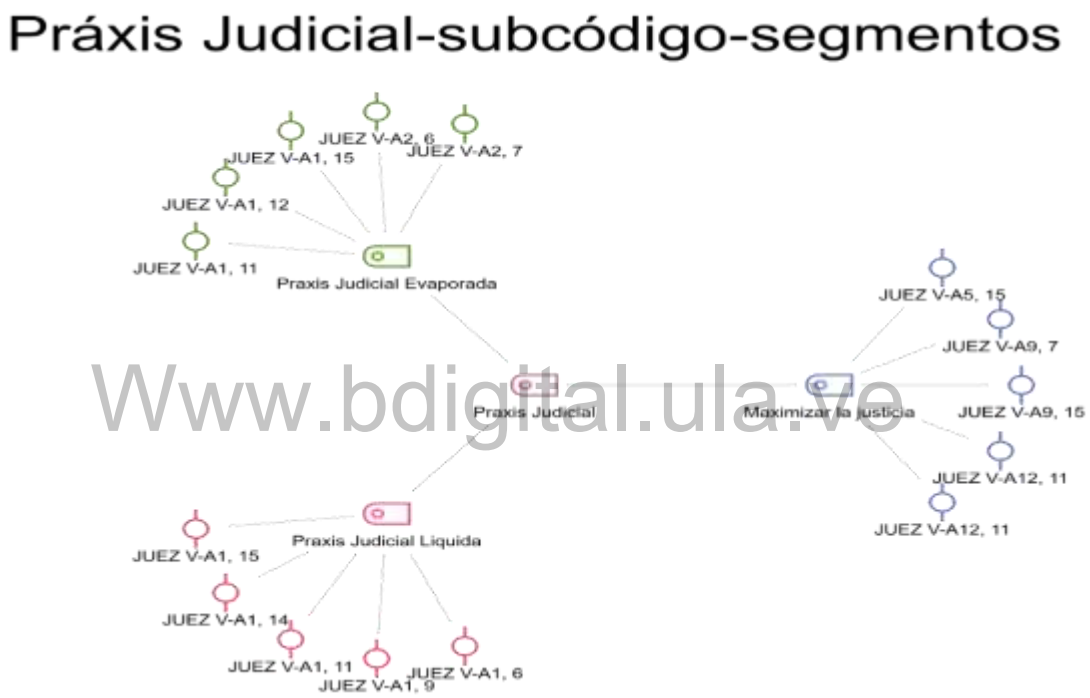
Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

En tal sentido, producto de la triangulación, combinando a los versionantes clave de los distintos grupos focales, y observándose a los entrevistados del Grupo A (Figura 51), se pudo visualizar la emergencia de tres categorías relacionadas con la “Praxis Judicial”, las cuales aportan un gran significado al producto final. Estas se muestran en la Figura 52 y son distinguidas en la Tabla 24.

Figura 51

Triangulación de Grupo A en torno a la praxis judicial



Www.bdigital.ula.ve

Figura 52

Categorías emergentes en torno a la praxis judicial



Reconocimiento

Tabla 24

Significado de las categorías emergentes de la praxis judicial

Categoría	Categoría Emergente	Significado
PRAXIS JUDICIAL	**Maximizar la Justicia**	• Avanzar hacia una nueva práctica de justicia que garantice el acceso de los usuarios a los órganos de administración de justicia, la tutela judicial efectiva, el debido proceso, el derecho a la defensa, la imparcialidad, la respuesta oportuna y expedita, sin más formalidades que las legales, trasparente, idónea, sin discriminación, gratuita, entre otros; fundamentada en los valores, los principios, las normas y los postulados constitucionales. • Alcanzar el máximo rendimiento de la función de administrar justicia dentro de la organización.
	Praxis Líquida	• Es la práctica judicial que comprende la dinámica social que influye en el sistema, debido a los requerimientos de los usuarios que obedecen a esa realida; y donde el administrador de justicia debe entender que para poder dar soluciones justas tiene que haber una adaptación del pensamiento jurídico del juez a la realidad social, en la que se evidencia un tiempo presente que muestra que el sistema puede ser volátil e inestable, por ello, fluye y cambia con las circunstancias que se van presentando. Es de ahí que el Poder Judicial en un proceso de adaptación a los hechos sociales (como ocurrió en el tiempo de pandemia) presenta inestabilidad, entrando a la transformación del sistema judicial que se manifiesta en la flexibilización de algunas formas de administrar justicia, mediante la modificación de las maneras tradicionales, para darle oportunidad a nuevas formas que, igualmente, brindan la seguridad jurídica y la certeza debida, siendo ejecutadas dentro de la legalidad. Ilustra tal proceder la citación personal vs. la notificación a través de la aplicación WhatsApp u otra aplicación de mensajería instantánea para teléfonos inteligentes o las audiencias telemáticas, entre otras formas. Entonces, se generó una praxis fluida- líquida dentro del proceso judicial,

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Categoría	Categoría Emergente	Significado
		mientras que la metamorfosis llegue al estado ideal para un sistema de vanguardia.
	Praxis **Evaporada**	• Es la nueva práctica judicial con un nuevo enfoque y orden, una innovadora forma de organizar el trabajo e impartir justicia en la que se evapora la presencialidad en los recintos judiciales, debido a que los sujetos procesales no necesitaran ir a los tribunales a presentar demandas, contestaciones, solicitudes de cualquier naturaleza, evacuar testigos o audiencias, debido a que todo se transforma a lo virtual. Es aplicar nuevos parámetros, donde la persona física se "evapora" del mundo material del tribunal y abre las puertas al mundo virtual, por ejemplo, para celebrar una audiencia judicial en metaverso, pudiéndose usar la plataforma "*Horizon Workrooms*", entre otras, donde se pueda crear una sala de audiencias en ese espacio virtual, en la que todos los sujetos procesales intervendrían en el desarrollo del acto, además de que pudiera asistir público al acto. Todo ello bajo la consideración de que las tecnologías son los medios que las nuevas instituciones aplican y aplicarán, visualizando formas distintas de trabajar y cumplir su función dentro de la organización social.

Www.bdigital.ula.ve

4.2.5. Categoría 5. SJV en el Contexto del Infogobierno

La categoría "Contexto del Infogobierno" adquiere gran significancia al analizarse holísticamente los fundamentos ontológicos y epistemológicos conjuntamente con los hallazgos de la investigación. Específicamente, el infogobierno refiere al uso por parte de las Instituciones públicas de las TIC con el propósito de mejorar la gestión pública y los servicios que les prestan a las personas. Esto garantiza el control y la transparencia de actuar del Poder Público, también, asegura la eficacia de administración y respuesta a los usuarios, la eficacia de su gestión y la efectividad de su misión; de tal manera que facilita el acceso, la transparencia, la inclusión, la participación ciudadana y el empoderamiento del Poder Popular, con el fin de asegurar

Reconocimiento

la independencia tecnológica y contribuir corresponsablemente al ejercicio pleno de la soberanía. Asimismo, facilita nuevas formas de comunicación dentro y fuera del gobierno.

Entonces, cuando se hace referencia al infogobierno o gobierno en línea o gobierno electrónico o e-gobierno o gobierno digital se está haciendo mención a un concepto amplio que también engloba al gobierno y a la administración del Poder Judicial. Se basa en que todas las actividades que le corresponde ejecutar al SJV, conforme a sus atribuciones dentro del Estado venezolano, son realizadas con el empleo de las TIC. Dicha innovación tiene como propósitos: aumentar la eficiencia de la gestión pública, mejorar el servicio de administración de justicia y proveer las acciones de gobierno y administración en un marco más transparente que el actual, a favor de los ciudadanos y ciudadanas que demanden el servicio.

En consonancia con lo anterior, los versionantes clave de los grupos focales mostraron gran interés en la digitalización del SJV, por cuanto, entre otras bondades, repercutiría en una administración de justicia accesible, transparente y expedita, así como más económica para los usuarios y con mejor gestión del tiempo para las distintas partes involucradas. Por consiguiente, se deduce que el resultado será la transformación el Poder Judicial de una organización moderna a una postmoderna, efectivamente, estaría en el contexto del infogobierno brindando el servicio de administración de justicia de manera virtual y con el uso de las TIC.

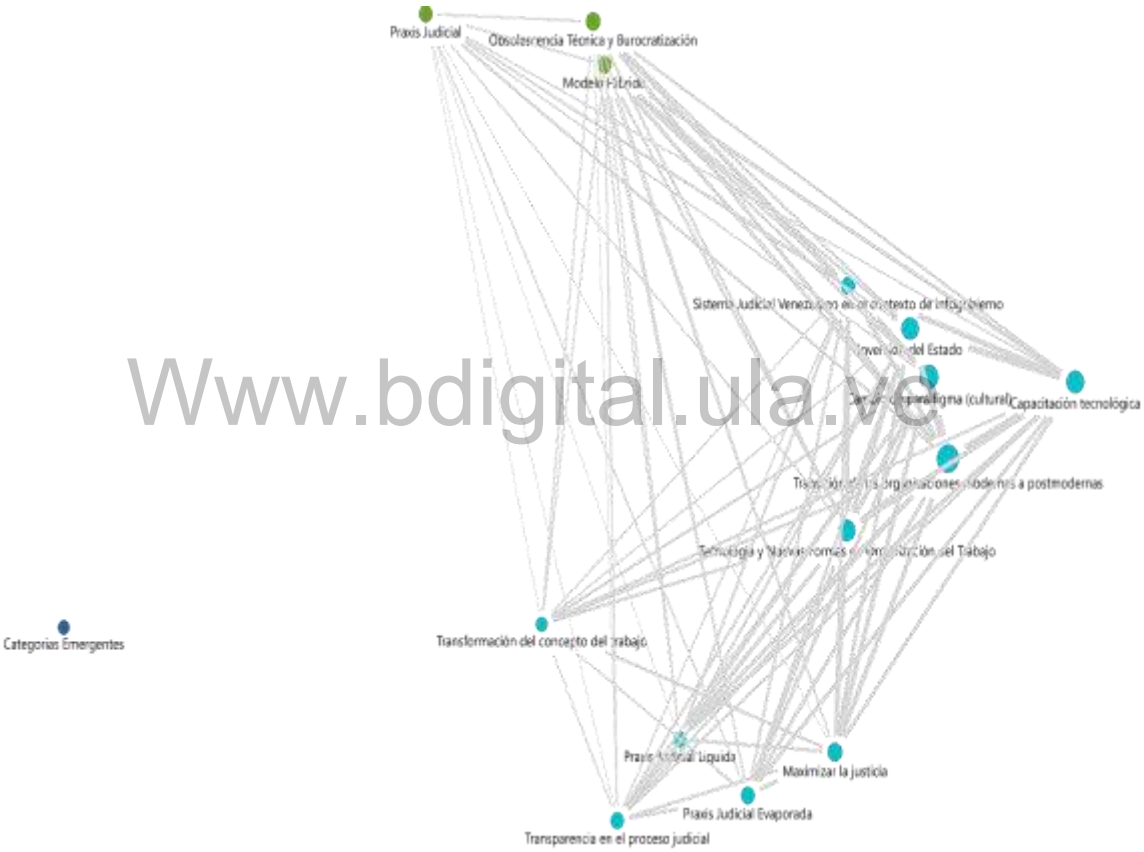
Ahora bien, el procesamiento de los datos permitió visualizar, en el diseño de mapa, que entre las categorías enunciadas en la investigación y las emergentes existe una gran frecuencia y correlación con el “SJV en el contexto del infogobierno”. Esta categoría se vincula con énfasis a las categorías emergentes: inversión del Estado, cambio de paradigma, capacitación tecnológica, transición de la organización moderna a la organización postmoderna, tecnologías y nuevas formas de organización del

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

trabajo, maximizar la justicia, praxis líquida, praxis evaporada, transparencia en el proceso judicial y transformación del concepto de trabajo (ver Figura 53 en la que las líneas más gruesas enseñan las frecuencias y coincidencias entre esas unidades.). Por tanto, todas esas categorías deberían ser consideradas para la implementación del gobierno en línea del Poder Judicial.

Figura 53

Mapa de categorías y sus respectivas categorías emergentes



Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento



ETAPA V

COSMOVISIÓN POSMODERNA DEL SISTEMA JUDICIAL VENEZOLANO EVAPORADO

www.bdigital.uia.ve

En esta fase de la tesis se presenta el producto teórico de la investigación, denominado “Cosmovisión posmoderna del SJV evaporado”, el cual es creado del análisis hermenéutico y dialéctico. Destaca que la construcción del conocimiento se fundamenta en los enfoques ontológico y epistemológico ya mostrados.

Reconocimiento

ETAPA V

CONSTRUCTO DEL CONOCIMIENTO

COSMOVISIÓN POSMODERNA DEL SISTEMA JUDICIAL VENEZOLANO EVAPORADO

En esta etapa el constructo teórico de la investigación busca generar la cosmovisión del SJV en el contexto de la posmodernidad, el cual es el producto del análisis hermenéutico y dialéctico, estando presente la observación participativa de la investigadora, por cuanto cumple funciones de Juez Superior del Trabajo, con experiencia de 18 años dentro del SJV.

La construcción del conocimiento se fue cimentando desde las propias bases ontológicas del sistema judicial, donde se explicó su organización y su funcionamiento, epistemológicamente enriquecido con el transitar teórico realizado para comprender las ideas de autores como: Taylor (1961); Parsons (1974); Habermas (1981); Clegg (1990); Fayol (1987); Lyon (1997); Anderson (2000); Merton (2002); Weber (2002); Bauman (2004); Pastrana León y de la Rosa Albuquerque (2009); Villoría Mendieta (2009); Guerra (2010); Coriat, (2011); López (2011); entre otros autores que son analizados por sus importantes producciones.

www.bdigital.ula.ve

Es de destacar que los autores que dieron mayor soporte a la investigación aquí presentada fueron Weber (2002), por cuanto sus constructos permiten caracterizar el sistema judicial actual; Bauman (2004), dado que su tesis de la modernidad líquida ofrece una metáfora que viabiliza el retratar la transición que padece el SJV, y López (2011) quien aporta la teoría de la evaporación de las organizaciones.

También debe resaltarse que desde el discurso ontológico se reveló que el SJV ha atravesado por varios procesos de transformación y modernización, como acontece en todas las organizaciones que procuran mantenerse en estándares de efectividad y eficiencia. De tal manera que las organizaciones van cambiando en estructura,

Reconocimiento

composición y forma de organizar las labores de todos sus colaboradores y esas transformaciones no son aisladas, ya que, por lo general, están engranadas a las necesidades intrínsecas de la organización y a las dinámicas del entorno, así como a los efectos económicos, políticos, culturales, sociales, tecnológicos y a las propias dimensiones humanas.

Igualmente, se conoció que en el contexto del SJV no han sido ni serán fáciles las transformaciones, debido a la magnitud de lo que este representa para la base del Estado, constituyéndose en una organización con un alto grado de complejidad por su importante rol, su diseño organizacional (de tipo moderno) y los ambientes de poder que rodean al sistema.

Esa complejidad no tiene una sola forma de entenderse o definirse. Al respecto Cornejo Álvarez (2004) señala, siguiendo a Warfield (1994) que la complejidad está sujeta al punto de vista del observador; o según Hall (1983) que puede ser considerada como el grado de conocimiento requerido para producir el resultado de un sistema (Hall, 1983); o que, tal como lo platea Werner Heisenberg, puede ser interpretada bajo el "Principio de Incertidumbre" de la Teoría Cuántica, mientras asegura que la complejidad "es una realidad situacional muy particular que debemos entender y administrar. Su adecuada administración requiere de varios observadores (que forman parte de la complejidad) que compartan la realidad "Mapa compartido" para poder entenderla y administrarla" (p. 28).

Www.bdigital.ula.ve

De forma particular, integrando las distintas posiciones de entender la complejidad, se puede decir que la complejidad del sistema judicial requiere que los distintos puntos de vistas emanados de los observadores sean el producto de un conocimiento real, y de objetiva comprensión, de: cómo funciona el sistema, cuál es el propósito de su existencia (atribuciones, visión y misión) dentro del Estado; cómo se integra y se relaciona con todos los órganos del sistema judicial y del sistema de

Reconocimiento

justicia; además, de la necesidad del gobierno en línea. Esa amplia visión del humano del mundo y de lo que lo rodea de manera integral es lo que permite la construcción de un sistema judicial virtual, optimizando la administración de justicia.

Obsérvese que la característica de complejidad del sistema judicial ya había sido establecida por varios actores del sistema, como se evidenció en los hallazgos de la investigación, en los que se muestra un claro entendimiento de la situación real que padece en su propia estructura organizacional y de funcionamiento. Por consiguiente, no existen dudas de las características modernas y la obsolescencia del SJV, lo que implica que en el transcurrir de los acontecimientos y como respuesta a las necesidades sociales el sistema ha ido flexibilizando en algunas instituciones procesales, con el objeto de dar respuestas dentro de la dinámica social. Flexibilidades que en el tiempo de la pandemia fueron más evidentes y vistas con beneplácito por parte de todos los actores.

Www.bdigital.ula.ve

En rigor, la incorporación de los avances tecnológicos generan una transformación y van controlando, ordenando y disminuyendo los niveles de complejidad funcional, porque ya no hay que enfrentar problemas de control y supervisión de la masa de trabajadores y trabajadores entrando y saliendo de la sedes judiciales, ni es necesario calcular con exactitud estadísticas mensuales, tampoco se requiere buscar espacios físicos para resguardar expedientes o ampliar áreas de trabajo en las sedes judiciales, ni atender las quejas de los usuarios internos y externos por hacinamiento, o reclamos por pocas salas sanitarias, o por falta de mantenimiento e higiene de instalaciones, o tener que coordinar y gestionar traslados de funcionarios y/o funcionarias, ni buscar transporte para enviar bienes e insumos a las regiones. Todas estas gestiones administrativas son la causa de los trámites manuales y de los expedientes formados de papel, entre otras actividades que producen complejidad en la gestión administrativa, las cuales se evaporarían con la aplicación de la virtualidad.

Reconocimiento

Cabe destacar que en estos tipos de procesos transformadores emergen otras situaciones que se deben atender, por ejemplo, la estructura tecnológica necesaria y adecuada para la complejidad de la institución, la mayor velocidad de respuesta en la conectividad, la sincronización de las actividades en todo el país, la capacitación tecnológica, las previsiones que controlen y aborden las restricciones de servicios que se puedan prestar en la cotidianidad, como fallas en los sistemas eléctricos, en la conexión a internet, en los equipos, en los programas y/o en las herramientas tecnológicas, entre otros.

De manera que es muy importante la unificación y la manera transparente de dialogar sobre los temas del Poder Judicial por parte de todos los sectores de la vida de los venezolanos, porque esto reporta hacia la institución una fortaleza en lo referente a la seguridad jurídica y la confianza legítima de los justiciables. Asimismo, debe estimarse que el cambio de paradigma debe ser generalizado y que debe crear conciencia de la jerarquía de la majestad de administrar justicia y sus efectos para todos los ciudadanos y las ciudadanas; también, la gran responsabilidad que representa la labor de administración de justicia para la paz y el entendimiento social, así como el bienestar individual y colectivo.

Www.bdigital.ula.ve

Consecuentemente, en la planificación de la tarea de transformación hay que involucrar a los administradores de justicia, con una proyección ampliada no solo desde la estructura y organización del sistema judicial, sino con una cosmovisión que aborde la labor del juez, su identidad como centro de lo que es administrar justicia, sentido de pertenencia con la institución e importancia de la envestidura dada para que materialice la justicia y garantice el ejercicio y disfrute de los derechos que el Estado se comprometió proteger en las normas constitucionales. También, le corresponde al SJV asentar el orden y el cumplimiento de los deberes ciudadanos, el cual pudiera materializarse si se profundiza en el nuevo enfoque de involucrar y comprometer a los

Reconocimiento

jueces, al personal judicial y al personal administrativo; pues las personas se sienten motivadas cuando se sienten identificados con la organización y con sus labores y al percibir que son atendidos y su proyección de vida dentro de la administración de justicia es a largo plazo, con buenos beneficios económicos y sociales, y condiciones laborales dignas y acordes con la responsabilidad del rol de administrar justicia.

En ese marco, las miradas ontológicas y epistémicas son de ineludible atención, en especial, cuando se plantea la transición de lo moderno a lo postmoderno, porque implica erigir una organización más flexible que contrasta, en su concepción y estructura, con la rigidez de las organizaciones modernas. Asimismo, hay que armonizar de manera holística todas las actividades laborales de los administradores de justicia, de los servidores y las servidoras judiciales y de los auxiliares de justicia, engranaje que se sería de carácter inteligente, donde es requerida la racionalidad, la moral, la ética, la comunicación y la nueva supervisión, como bases de esa nueva organización virtual.

Www.bdigital.ula.ve

No se debe olvidar que las atribuciones de los jueces son otorgadas en la ley (principio de legalidad), lo que involucra que siempre la guía serán los valores de verdad y justicia, fijándose en la dignidad humana de los justiciables y del juez o la jueza que se encuentra en esa triangulación del conflicto humano. Estos emiten la resolución al caso con valores supremos, a pesar que en algunas ocasiones adolecen de las condiciones dignas, debido a que la organización estructuralmente es “moderna” y no obedece a las actuales exigencias de la realidad social, urgiendo el cambio de paradigma con el objeto de convertir al SJV en una administración de justicia digital.

Las categorías de análisis mostraron unidades de significancia para este constructo teórico. Se observó que el SJV sí está en un proceso de transformación, el cual es urgente para maximizar la justicia y cumplir con el papel del Estado que le

Reconocimiento

corresponde. Ese cambio se puede explicar con el elemento agua de manera metafórica, siguiendo al teórico Bauman (2004).

Recuérdese que por su naturaleza el agua siempre está en estado de movimiento, muestra en algunas oportunidades tranquilidad y en otras inquietud; también, tiene cambios bruscos y devastadores para el entorno, pasando a ser incontrolable. Del agua se nutren y viven animales, plantas y otros seres vivos. Asimismo, es fluida y es una sustancia que cambia de estado por las características que posee, las cuales se manifiestan al estar en las condiciones adecuadas que activan sus cualidades, pasando por los estados: sólido, líquido y gaseoso. Es así que esta característica del agua permite abordar la transformación del sistema judicial.

En la actualidad el Poder Judicial, tal como ya se indicó, es una institución pública con una tutela imbuida en el derecho público, la cual posee una estructura organizativa y controles de naturaleza burocrática al estilo de Weber con alta jerarquización.

Www.bdigital.ula.ve

También, el SJV posee grandes infraestructuras para su funcionamiento, requiriendo restructuraciones y mantenimientos periódicos y permanentes. Los trámites judiciales se van acumulando en expedientes que, dependiendo de las complejidades del caso, puede ser muy voluminosos; el trabajo de los funcionarios y las funcionarias judiciales es totalmente presencial, con controles manuales y digitales a través de los sistemas Juris 2000, Independencia, entre otras formas.

Por otra parte, hay que revisar las condiciones laborales, pues en algunas sedes judiciales no son las más idóneas; no obstante, los servidores y las servidoras judiciales realizan todo lo posible para asistir y cumplir con sus deberes laborales, a pesar de las limitaciones. Del mismo modo, hay que tomar en cuenta otra circunstancia que incide en la presencialidad de los recintos judiciales, como son los salarios de baja cuantía, que impactan en el índice de ausencia laboral y en el poco personal para ejecución de las

Reconocimiento

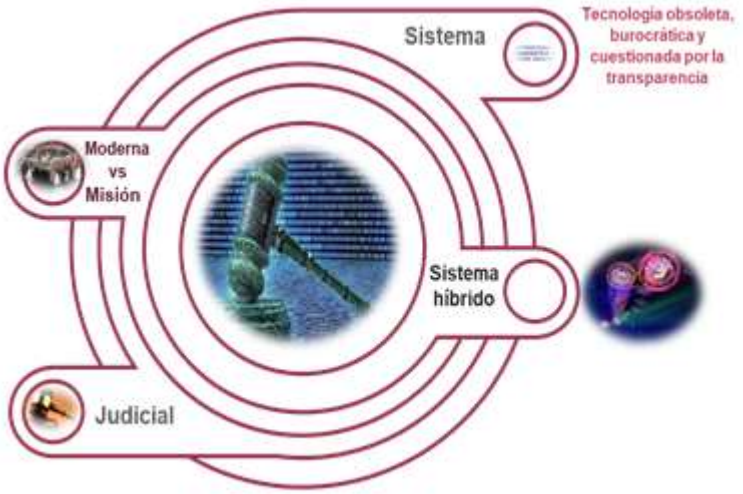
actividades diarias; y si se suma el encarecimiento de los servicios públicos, en concreto, del transporte de los trabajadores y las trabajadoras desde sus residencias hasta los recintos judiciales, la incidencia es mayor. Estas causas, entre otras, han generado la flexibilidad en las jornadas y los horarios de trabajo, como aconteció en la pandemia. Si se piensa en un sistema judicial que lleve los procesos de manera virtual, esas situaciones pueden solventarse con el cumplimiento de las actividades judiciales a distancia, en condiciones cómodas para el funcionario y sin causar gastos de transporte, u otros, lo que rendiría el salario a su favor y el de su núcleo familiar.

Cabe considerar que la forma obsoleta de organizar y prestar los servicios de administración de justicia es lo que en la actualidad causa los problemas y el cuestionamiento al sistema; por ello, si el sistema judicial no cumple con su misión, va socavando sus bases y origina el colapso total del mismo (Ver Figura 54).

Figura 54

Www.bdigital.ula.ve

Representación y perspectivas del SJV



En el mismo sentido, en los hallazgos se determinó que el SJV es una estructura burocrática, con tecnología obsoleta que requiere de renovación y con alto índice de

Reconocimiento

cuestionamiento en la transparencia de impartir justicia. Esto produce que los usuarios internos y externos del sistema piensen que es urgente la restructuración de la organización, dejando la organización moderna que caracteriza al SJV, la cual ya cumplió su cometido, sin negar que de acuerdo con el momento histórico donde emergió era la adecuada para lo propuesto. En tal sentido, consideran que en la actualidad está en decadencia, por lo que demandan nuevas maneras de acceder al sistema judicial, que sean más rápidas y de vanguardia, más eficientes y eficaces en la respuesta, transparentes, adaptadas y flexibles a la realidad social, más expedita y sin dilaciones indebidas, donde la atención y la resolución sea con la grandeza que representa el ejercicio de la función judicial, en armonía con la misión y la visión organizacional.

Adicionalmente, entre las ventajas que se producirían con la optimización y mejor control de los recursos presupuestarios y financieros del Poder Judicial está el cambio de la gestión administrativa para una mejor inversión del patrimonio público. Así pues, al implementar tecnología y digitalizar la forma de administrar justicia, los beneficios abordan varias dimensiones (Figura 55); y en cada uno de esos espacios generan accesibilidad, transparencia, credibilidad y tutela judicial efectiva. En resumen, permiten cumplir con los mandatos constitucionales.

Www.bdigital.ula.ve

En suma, la obsoleta estructura y tecnología y la burocratización que resultó en la investigación como ineficiente a causa del excesivo papeleo, la rigidez y las formalidades superfluas, requieren un cambio. No obstante, se observa que esas características de la organización moderna (sólida) han caminado hacia la fase líquida con el dictamen de resoluciones que permiten la aplicación de la telemática en los procesos judiciales, siendo el destino de este recorrido **la evaporación de la presencialidad a la virtualidad,** tal como se expone en la Figura 56.

Reconocimiento

Figura 55

Dimensiones afectadas por la transformación de la administración de justicia

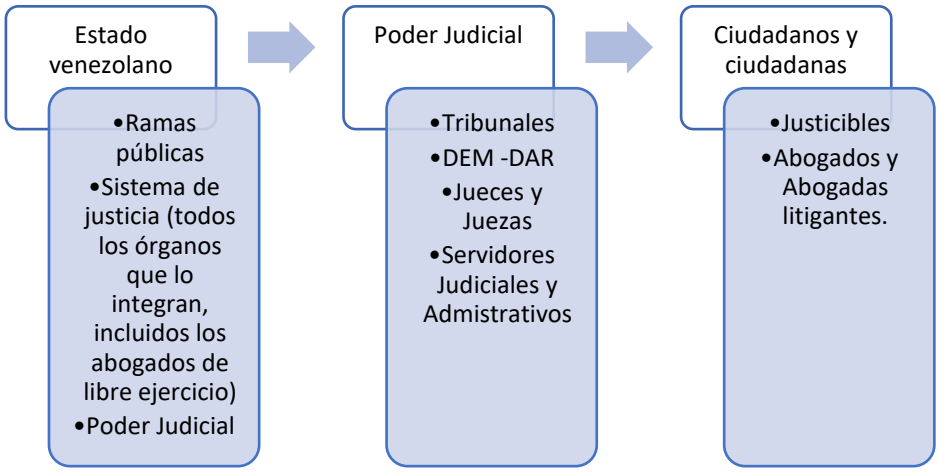
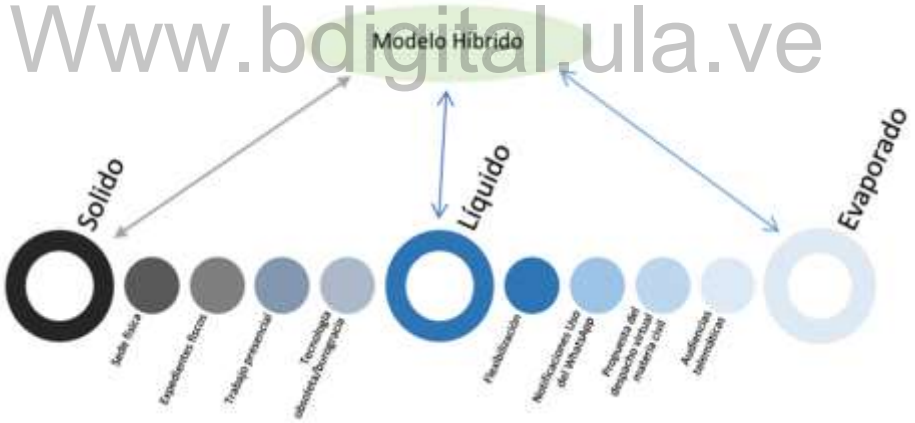


Figura 56

Transición del estado sólido al estado evaporado del SJV

Www.bdigital.ula.ve



Así, en la ilustración anterior se aprecia la fluidez del sistema y se muestra cómo progresa, considerándose que el SJV se encuentra en la fase líquida para poder responder a las urgencias que los ciudadanos y ciudadanas demandan, pero está limitado por su estructura característica. Su única salvación radica en seguir el camino trazado y, sin más dilación, planificar y culminar la metamorfosis con la implementación de la justicia virtual.

Reconocimiento

Del mismo modo, en el paradigma del concepto de trabajo fluye el modelo híbrido, referido a una combinación de trabajo virtual y trabajo presencial, por parte de jueces y juezas, funcionarios y funcionarias judiciales y demás sujetos que intervienen en los procesos judiciales.

Particularmente, para la transformación del sistema judicial conviene tener presente que la función de administrar justicia es una actividad cuya validez y eficacia depende del cumplimiento del principio de legalidad, vale decir, la verificación de que quien imparte justicia esté investido de autoridad, posea la jurisdicción y la competencia material y territorial para ese fin y sea quien conduzca el procedimiento conforme al orden adjetivo. Esto produce que en la implementación del proceso virtual se debe planificar con estricto cumplimiento de los lapsos, las alertas, los códigos de acceso, las restricciones y la debida identificación del o la juez, el secretario o la secretaria, el alguacil y demás asistentes.

Www.bdigital.ula.ve

Igualmente, a causa de las complejidades que representa la función de administrar justicia, su programación debe ser detallada y progresiva, considerándose que por su naturaleza, algunos actos judiciales deben continuar realizándose de manera presencial (con la participación de jueces, funcionarios y las partes o sus abogados), pero manteniendo el principio de digitalización del sistema judicial.

Lo interesante de la relación descrita es que el SJV tiene las condiciones para avanzar al contexto posmoderno y a formas post-burocráticas, es decir, maneras más informales, flexibles, descentralizadas y tecnológicas, sin alejarse de las alertas que se están realizando. Se aclara que al mencionarse la informalidad no se hace referencia a que se modifique de manera literal y se dejen de cumplir las formalidades entendidas como esenciales por ley; tampoco se está postulando que se obvie lo que representa la majestad de administrar justicia, sino se está haciendo mención a la manera de organizar las actividades laborales de los jueces y juezas, así como de las servidoras y

Reconocimiento

los servidores judiciales, modificándose la presencialidad por la virtualidad y la atención al ciudadano de manera presencial por un formato digital.

Finalmente, en función de lo hasta aquí expuesto, seguidamente, se presenta una descripción de lo que se debe considerar al momento de crearse el nuevo SJE. En primer lugar, entender y administrar adecuadamente las características de la transición de una organización moderna a una organización posmoderna. En segundo lugar, analizar las condiciones que van a contribuir y garantizar el éxito de la transformación: inversión del Estado y cambio del paradigma cultural en la innovadora forma de impartir justicia y en la organización del trabajo, aplicando las tecnologías junto a la capacitación tecnológica de todos los sujetos implicados en lo interno y lo externo del sistema judicial. Se postula que estas serían las condiciones mínimas a ser consideradas. En tercer lugar, crear consciencia en torno a que el modelo híbrido permite preservar la humanización de la justicia y mantener el principio de inmediación de primer grado, lo cual disminuiría el cuestionamiento a la implementación de la justicia virtual. En cuarto lugar, comprender que la digitalización de la justicia sería la vía para llevar al Poder Judicial al contexto del infogobierno, integrando los órganos judiciales con los demás del sistema de justicia; también, integraría a los funcionarios y funcionarias judiciales con una nueva forma de organizar y prestar el servicio. En quinto lugar, resolver los problemas por la obsolescencia técnica y burocratización, con lo que se evitaría el retardo judicial con respuesta en tiempo real, los altos costos de funcionamiento y la corrupción. Además, permitiría el acceso, la transparencia y una mayor seguridad en la conservación de la data, entre otros beneficios. Y en sexto lugar, optimizar el sistema judicial con acceso en tiempo real, obtener transparencia en el proceso judicial y maximizar la justicia con eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los mandatos constitucionales con sus debidas garantías. En la Tabla 25 se presenta un resumen de todo lo anterior.

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Tabla 25

Caracterización de la propuesta de transformación del SJE

		Condiciones	Híbrido	Integra	Resuelve	Optimiza Sistema Judicial
SJE	Sistema de Justicia Virtual Transición del SJV de una organización moderna a la organización postmoderna	Cambio de paradigma cultural Capacitación tecnológica Inversión del Estado Plataforma tecnológica	Conservar el rostro humano de la justicia Mantener la humanización del procedimiento judicial Aplicar el principio de inmediación de primer grado	SJV en el contexto del infogobierno Inter-relación con otras instituciones del sistema de justicia Nuevas formas de organizar el trabajo	Obsolescencia técnica y burocratización Retardo judicial con respuestas en tiempo real Inacceso Intransparencia Altos costos de funcionamiento Seguridad jurídica Corrupción	Acceso Transparencia en el proceso judicial Maximizar la justicia Eficiencia Eficacia
	Procedimientos híbridos que son integrados a través de la cosmovisión posmoderna.					

www.bdigital.ula.ve

En definitiva, se puede afirmar que el SJV se encuentra en un proceso de metamorfosis que culminará con una praxis judicial evaporada, cuya mayor importancia se centra en la maximización de la justicia, sin discriminación y con la debida tutela judicial efectiva. Esto conduciría a la erradicación de: la incredulidad en la transparencia en el proceso judicial, las malas praxis (porque permitirá que los trámites sean en tiempo real) y la obsolescencia técnica, tecnológica y la burocratización del sistema.

En efecto, la revisión en tiempo real de las actuaciones realizadas tanto por el tribunal como por los partes litigantes y la celebración de los actos de forma virtual permite mayor accesibilidad, transparencia y eficiencia en la respuesta a los interesados del caso judicial.

Destaca que el sistema híbrido, como categoría emergente, aportó una relevancia significativa dado que permite considerar que un SJE, caracterizado por el

Reconocimiento

uso de las TIC en los procesos judiciales, es lo que puede garantizar ese acceso y revisión en tiempo real de las actuaciones realizadas tanto por el tribunal como por los partes litigantes y la celebración de los actos de forma virtual. Por otro lado, se plantea un modelo híbrido con el que se garantiza no sea socavada la dimensión humana, pues el administrador de justicia en su capacidad y cosmovisión del mundo tendría la gran responsabilidad de crear escenarios para interactuar de manera material-presencial con las partes litigantes y sus representados judiciales, conforme a la naturaleza de asunto debatido. En consecuencia, tal situación en nada afectaría al SJE, por lo contrario, le aportaría la humanización que lo haría óptimo para todos.

Es decir, la característica híbrida permite una integración de lo humano y lo tecnológico, manteniendo al SJE en un alto rango de confiabilidad, accesibilidad, transparencia, control social y mayor participación; y crea un sistema apropiado por las ventajas que ofrece para maximizar la administración de justicia. Además, repercute en la gestión pública optimizando los recursos del Estado, al desparecer los trámites manuales y los expedientes formados con actuaciones impresas o escritas en papel, ya que al ser todo digital se produce un ahorro en: 1) insumos y materiales de oficina, 2) creación y mantenimiento de sedes judiciales, 3) espacios físicos para resguardar expedientes formados con papel y 4) gastos causados por el transporte de materiales, insumos y por la movilidad de los funcionarios y las funcionarios.

Www.bdigital.ula.ve

Paralelamente, la virtualidad contribuirá en lo externo del sistema, al conceder a los justiciables ahorros en tiempo y traslados desde su ubicación al tribunal, lo que implica una economía para el usuario, visto que se le facilitaría el acceso a sus asuntos, sin la necesidad de asistir al tribunal. De modo que si los justiciables asisten sería por un llamado del operador de justicia, con lo que podrían evitar costos procesales, en transporte y en todo lo que implica una defensa, donde lo que existe es papel y volumen en un expediente.

Reconocimiento

Nuevamente, es perentorio resaltar que epistemológicamente este modelo híbrido está sustentado en el autor Bauman (2004), quien postuló la modernidad líquida. Adicionalmente, la idea del SJV surgió de las consideraciones de evaporación dadas por López (2011). La adopción de la tesis del último de los nombrados hace ver la transformación del SJV con la evaporación por la virtualidad, donde la macro estructura conocida del Poder Judicial se transformaría a un ecosistema virtual llegando a la fase de evaporación de la presencialidad en los estratos judiciales para administrar justicia a través del uso de las TIC. El modelo de SJE se muestra en la Figura 57.

Figura 57

Actores y premisas del SJE



Www.bdigital.ula.ve

Este trabajo emerge de la cosmovisión transformadora que requiere el sistema judicial por la arcaica forma de cumplir su rol y, a su vez, se espera que sea una transformación integradora de todos los que laboran adentro y afuera del sistema judicial. En el entorno del constructo, se observan las categorías analizadas, las cuales están estrechamente enlazadas, aportando un gran nivel de significancia para la

Reconocimiento

cosmovisión del sistema, pues el éxito del proceso de metamorfosis del sistema judicial depende de la consideración de las categorías.

Incluso el SJE contribuye en ofrecer una respuesta más expedita al permitir que el procesamiento de las causas sea llevado con la asistencia de la IA, lo que ayudaría a la atención y a las respuestas inmediatas de los usuarios. También, la IA contribuye formando con predicción las actuaciones procesales, la realización de cómputos de lapsos procesales, los proyectos de decisiones, las ejecuciones sin necesidad de traslados de los servidores públicos y bajando el riesgo que representa la ejecución de un fallo ejecutoriado, al integrarse con los demás órganos públicos del Estado, pues se puede crear una nueva manera de hacer cumplir las obligaciones sentenciadas.

Por ejemplo, en China ocurre, en materia civil, que las personas condenadas por deudas tienen un plazo para cumplir con la sentencia, de no hacerlo son ingresadas a una lista de deudores en un sistema que bloquea a los mismos. En consecuencia, los deudores no pueden realizar ninguna operación comercial, ya sea con particulares, con la banca o con el Estado, mientras no cumplan con la obligación de dar que le impusieron en sentencia. Es así que una vez que se encuentra dentro de esa lista, no pueden ejecutar ningún acto de la vida cotidiana y solamente son liberados de su obligación cuando consta que han cumplido con el fallo. Resalta que la liberación se realiza de manera eficiente y se establece cuando el órgano judicial tiene certeza del cumplimiento de la condena civil.

Www.bdigital.ula.ve

De manera que con la vigencia del infogobierno esta práctica en el ámbito judicial para hacer cumplir las sentencias permite tutela judicial efectiva al materializar lo condenado sin producir desgaste en el tiempo o costos por ejecución. Paralelamente, se cumplirá con la implementación del infogobierno a lo interno del sistema judicial e interconectado con las demás instituciones del Estado.

Reconocimiento

Ese proceso de transformación requiere de la inversión del Estado y la capacitación tecnológica de los todos los sujetos involucrados con el sistema judicial, acciones que son ineludibles para superar las barreras enemigas de los procesos de transformación. La construcción de un sistema judicial con un enfoque posmoderno es el reto de las máximas autoridades del Poder Judicial venezolano, el cual no debe ser visto como una dotación nacional de computadoras y servidores, o hacer notificaciones por correos electrónicos, sino transcender e ir a los procesos judiciales *online* y a los expedientes digitales con acceso desde cualquier localidad sin necesidad de asistir a un juzgado para revisar un físico, entre otros.

De tal forma que la transformación en un SJE abarca la reestructuración de la organización desde su estructura funcional y la organización del trabajo, con la aplicación de las tecnologías para los procesos judiciales virtuales y creando la cultura digital para las nuevas formas de organizar actividades laborales y prestar a los usuarios el servicio de administración de justicia en tiempo real.

Www.bdigital.ula.ve

Entonces, hablar del SJE es adentrarse a una nueva organización con funcionamiento y respuesta óptima en tiempo real, alejándose del tipo de organización moderna y con el cambio del paradigma cultural que es requerido para este enfoque, buscando la eficiencia y la eficacia en la administración de justicia.

Nótese que los versionantes clave con mayor frecuencia coincidieron en que están de acuerdo con la transición de la organización clásica a una organización postmoderna, entendiéndose que existe la necesidad de que esto se produzca. Pero al mismo tiempo, los versionantes reaccionaron ante la virtualidad en su totalidad, opinando que es importante que algunos actos judiciales sean realizados de manera presencial en la sede del tribunal. Por consiguiente, tal como se mencionó, la propuesta resultante es el modelo hibrido del SJV.

Reconocimiento

Esta propuesta es una práctica judicial innovadora por el nuevo paradigma que modifica la forma de administrar justicia y el orden de hacerlo, cambiando la manera de organizar el trabajo e impartir justicia. Allí se evapora la presencialidad en los recintos judiciales, debido a que los sujetos procesales no necesitan comparecer en los tribunales para presentar demandas, contestaciones, solicitudes de cualquier naturaleza, o para evacuar testigos, o para asistir audiencias, debido a que todo se transforma a lo virtual.

Este enfoque introduce nuevos parámetros en la administración de justicia, ya que la persona en su contextura física se "evapora" del mundo material del tribunal y abre las puertas al mundo virtual. Por ejemplo, sería posible celebrar una audiencia judicial en metaverso, utilizando plataformas como la ya nombrada "*Horizon Workrooms*", donde se puede crear una sala de audiencias en ese espacio virtual. En dicho espacio todos los sujetos procesales intervendrían en el desarrollo del acto, además, que pudiera asistir público desde cualquier lugar para presenciar el evento como espectadores. Esto permitiría un mayor y más amplio control social de la actividad judicial.

Www.bdigital.ula.ve

En fin, las tecnologías de última generación son una necesidad de la institución y su implantación se convierte en un reto, pues el sistema judicial debe desarrollar, incrementar y mejorar el servicio que brinda a los ciudadanos y el gobierno electrónico permite, en gran parte, lograr los múltiples beneficios que obtiene la propia institución y los usuarios. Al respecto, debe considerarse que la información asertiva y la participación se logran con la garantía de acceder a una ventana virtual que esté diseñada amigablemente, a efectos de que se puedan hacer los trámites que corresponda de manera sencilla y rápida.

Entonces, se espera que drásticamente mejore la eficiencia del sistema judicial, dado que las TIC posibilitarían racionalizar los procedimientos burocráticos, reducir los

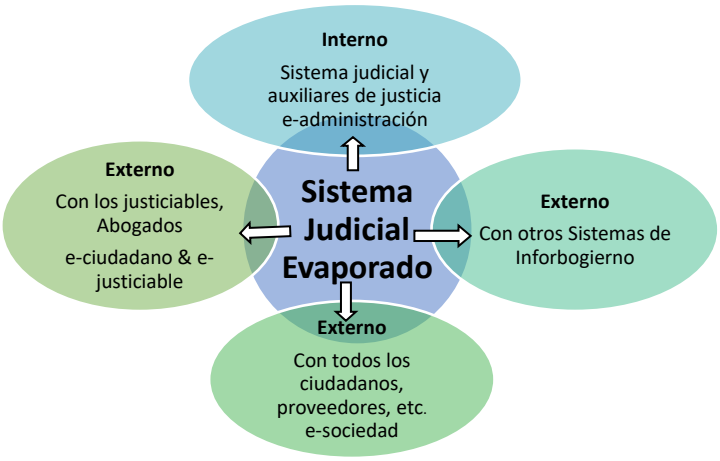
Reconocimiento

costos de transacción y optimizar los recursos. De tal modo que la respuesta del sistema judicial se potenciará al responder oportunamente a los requerimientos de los justiciables e incrementar la competencia para conocer y decidir, así como al optimizar la calidad de sus servicios. Además, el público en general podrá observar los procedimientos del sistema judicial y sus políticas de gestión, aumentando la transparencia de las operaciones y la rendición de cuentas en cualquier acción emprendida dentro del sistema judicial. Asimismo, los vínculos externos y las interrelaciones entre las instituciones públicas y el Poder Judicial y las de los ciudadanos y el sistema judicial, serán más interactivas a raíz del intercambio de información (ver Figura 58), donde pueden participar en el proceso y en la toma de decisiones, cumpliéndose el control social en el servicio de administrar justicia y aportando la transparencia requerida para *un sistema judicial seguro y confiable.*

Figura 58

Www.bdigital.ula.ve

Interrelación del SJE con otros agentes externos y conexiones con los colaboradores internos



Este cambio de paradigma modifica las distintas formas de trabajar y cumplir las funciones de administrar justicia, materializando los fines con valores esenciales que

Reconocimiento

caracterizan al Estado venezolano. Igualmente, es un reconocimiento invaluable de la alta función de tutelar los derechos constitucionales de los ciudadanas y ciudadanas, además, en la realidad-práctica se hace el infogobierno del sistema judicial.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

REFLEXIONES FINALES

COSMOVISIÓN POSMODERNA DEL SISTEMA JUDICIAL

El SJV e-justicia tiene un gran desafío. En la revolución tecnológica que se está viviendo todo es posible, donde los avances son a niveles vertiginosos, con combinaciones de datos e IA, usando tecnologías transformadoras como gemelos digitales, realidad aumentada (RA), realidad virtual (RV), *Internet Of Things* (IoT, referida a la agrupación e interconexión de dispositivos), metaverso, entre otras. Sin embargo, aún la humanidad no ha experimentado lo que envuelve esta revolución y desconoce cuál es su límite.

Las instituciones del Estado no se encuentran distantes de esa realidad, solo que deben actualizar la organización bajo las nuevas formas, aplicando las TIC y adoptando con voluntad el infogobierno, a efectos de fortalecer sus gestiones a lo interno con la interconexión e interrelación con las demás instituciones del Estado.

Www.bdigital.ula.ve

En suma, la constatación de la obsolescencia técnica y la burocratización del sistema judicial hacen ineludible el nacimiento de nuevas propuestas. Por ende, es fundamental que estas se concreten próximamente para evitar el colapso en el funcionamiento de la organización y para que no se profundicen los cuestionamientos en los temas relacionados con la transparencia del proceso judicial, la inaccesibilidad, el retardo procesal, entre otros, que puedan crear caos o desorden social por una aparente ausencia de justicia e inaplicación de los postulados constitucionales.

En este contexto, no existen dudas de que los jueces tienen la mayor responsabilidad en el ejercicio de sus atribuciones y en la materialización de la justicia virtual, siendo conscientes que ese reto ya está en proceso y su ejecución plena será en poco tiempo. Destaca que este proceso de cambio es un resultado de la enseñanza y el aprendizaje post-pandemia que aceleró esta necesidad y mostró que la humanidad va

Reconocimiento

avanzando de manera vertiginosa, afectando a las organizaciones en general y de forma particular al sistema de justicia del país. Es decir, el SJV ha implementado una serie de cambios por la situación que sobrevino con la pandemia y existe la convicción de su pertinencia.

En tal sentido, los jueces deben comprender y adaptarse a las nuevas formas virtuales de juzgar, pues su función es primordial para la paz y el bienestar social, requiriendo de herramientas que le permitan responder con los valores verdad y justicia a la dinámica contemporánea y no quedarse atrás. Para ello, la capacitación es parte de la transformación, fundamentalmente la referida a los elementos de la tecnología que se aplicarían en las distintas dimensiones del Poder Judicial y que permiten el ejercicio en la justicia *on line*, llevando los procesos judiciales a la digitalización o automatización de los procesos, audiencias virtuales, gestión de datos, tecnología *blockchain*, IA, entre otras tecnologías.

Www.bdigital.ula.ve

Las anteriores reflexiones surgen de los distintos análisis realizados en la presente disertación, en la que el proceso hermenéutico-dialéctico permitió responder a todas las interrogantes y lograr las intencionalidades planteadas en la investigación. Ahora bien, en vista de los hallazgos se puede concluir que:

- Si están presentes las condiciones propuestas: inversión del Estado y cambio de paradigma cultural en la organización del trabajo con las nuevas formas, aplicando las tecnologías junto a la capacitación tecnológica, se puede afirmar que el SJV se encuentra en un proceso de metamorfosis, el cual culminaría exitosamente cuando logre erradicar su estructura burocrática y pueda optimizar su servicio.
- La apuesta por una praxis judicial evaporada fue la que mayor relevancia presentó, buscando la maximización de la justicia, fundada en los valores, los principios y las garantías constitucionales.

Reconocimiento

- El SJE contribuirá a erradicar la incredulidad en la transparencia en el proceso judicial al permitir que los trámites y sus resultas sean vistos en tiempo real; además, de suprimir la obsolescencia técnica y tecnológica y la burocratización del sistema.
- El SJV evaporado se erige como un sistema híbrido. Esta es una categoría emergente que aportó una relevancia significativa dado que permite considerar que un SJE está caracterizado por el uso de las tecnologías con procesos digitales y automatizados que permiten garantizar el acceso y la revisión de las actuaciones realizadas, pero cuya implementación no socava la dimensión humana, pues el administrador de justicia, con su capacidad y cosmovisión del mundo, y sin perder la objetividad, puede crear e imaginar escenarios para una apreciación de los hechos con la presencia de los intervinientes en el asunto. Por tanto, tal situación en nada afectaría al SJV, por lo contrario, le aportaría la humanización que lo haría óptimo para todos.
- La característica híbrida permite una integración entre lo humano y lo tecnológico, manteniendo el SJE un rango que lo hace apropiado por las ventajas que ofrece, no solo por la conveniencia del ahorro, por ser todo digital, en: insumos, infraestructura, creación o mantenimiento de sedes judiciales, espacios para expedientes físicos y gastos por la movilidad de los funcionarios, sino también que obedecería a una consideración de los justiciables, visto que tendrían la posibilidad de conocer sus asuntos sin asistir al tribunal o de hacerlo sería por un llamado del operador de justicia para un acto judicial necesario y en concreto, ahorrándole costos y costas de traslados.
- El SJV se encuentra en una transición que es percibida como necesaria y urgente para mejorar la administración de justicia en los términos de eficiencia y eficacia,

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

concretándose en lo que se denominó en la investigación como “maximizar la justicia”.

- Finalmente, por las revoluciones tecnológicas, el SJE se convierte en una organización de permanente y constante actualización, mejorándose automáticamente, pero, también, con retos mayores que solventar, lo que implica que su complejidad bien entendida y administrada es la puerta al infinito universo virtual, siendo imposible demarcar un acabado del nuevo paradigma, es decir, la digitalización convierte al SJE en una organización matriz con cualidad de inacabada.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

REFERENCIAS

Abreu Burelli, A. (2005). Responsabilidad del Juez y derechos humanos. *Revista de Derecho* (19), 13-65.

Anderson, P. (2000). *Los orígenes de la posmodernidad*. Anagrama.

Angulo, D. (2013). Estudio comparado de los órganos administrativos del Poder Judicial en 9 países Latinoamericanos. *Magistra, 7*(1), 69-91.

Arias, F. G. (1999). *El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración*. Editorial Episteme.

Asamblea Nacional Constituyente de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2004). *Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia*, Gaceta Oficial N° 37.942, de fecha 19 de mayo de 2004.

Www.bdigital.ula.ve

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2010). *Reforma a la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia*. Gaceta Oficial N° 39.483, de fecha 09 de agosto de 2010.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2013). *Ley de Infogobierno*. Gaceta Oficial N° 40.274, de fecha 17 de octubre de 2013.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2022). Reforma de Ley Orgánica del *Tribunal Supremo de Justicia*. Gaceta Oficial extraordinaria N° 6.684, de fecha 19 de enero de 2022.

Balestrini, M. (2003). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Editorial Consultores Asociados.

Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica. https://catedraepistemologia.files.wordpress.com/2009/05/modernidad-liquida.pdf

Reconocimiento

Bauman, Z. (2005). *Modernidad y ambivalencia*. Editorial Anthropos. https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=cBmy7TDNI8YC&oi=fnd&pg=PA11&dq=modernidad+ambivalente+pdf&ots=6qOftR7L_m&sig=f8cS9ZEQfoDHuEGl7ImPz0NLiLE#v=onepage

Bisquerra, R. (1999). *Metodología de la Investigación Educativa*. La Muralla.

Burton, R. M., Obel, B., y De Sanctis, G. (2011). *Organizational design. A step,by step approach*. Cambridge University Press.

Bustos Plaza, A. (2016). *Palabras de bits. Palabras de tinta*. BLOG.LENGUA-ECOM. https://blog.lengua-e.com/2008/etimologia-de-trabajo/

Centro Nacional de Tecnología e Información. (30 de noviembre de 2017). *Infogobierno* http://www.cnti.gob.ve/que-hacemos/proyectos/infogobierno.html

Cerda Gutiérrez, H. (1993). *Los elementos de la investigación*. *Como reconocerlos, diseñarlos y construirlos*. Abya Yala.

www.bdigital.ula.ve

Clegg, S. R. (1990). *Modern organizations. Organization studies in the postmodern world*. Sage. https://www.academia.edu/311249/Modern_organizations_Organization_studi

Congreso de la República de Venezuela. (1998). *Ley Orgánica del Poder Judicial*. Gaceta Oficial Nº 5.232 Extraordinario, de fecha 11 de septiembre de 1998.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela [Const]. 30 de diciembre de 1999 (Venezuela).

Coriat, B. (2011). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Siglo XXI. https://aeeulatina.files.wordpress.com/2016/04/pensar-al-revc3a9s-benjamincoriat.pdf

Cornejo Álvarez, A. (2004). *Complejidad y caos. Guía para la Administración del siglo XXI*. Ediciones Castillo.

Reconocimiento

https://www.researchgate.net/publication/330831673_Complejidad_y_Caos_Guia_para_la_Administracion_del_Siglo_XXI_Alfonso_Cornejo

Cuenca, H. (1965). *Derecho Procesal Civil*. Imprenta Universitaria.

Decreto Ejecutivo N° 4.160 de 2020 [Presidencia de la República]. Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional. 13 de marzo de 2020. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.160 Extraordinaria.

Dirección Ejecutiva de la Magistratura. (2006). *Informes de Modernización del Poder Judicial*. Dirección Ejecutiva de la Magistratura, Tribunal Supremo de Justicia.

Fayol, H. (1987). *Teoría de la Organización. 2. Principios generales de la administración*. http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/02_Teoria_de_la_organizacion.pdf

Fernández Matos, D. C., Jaimes Berutti, D. A., Lugo, R. E. y Medina Gutiérrez, D. (2007). Rendimiento académico de los aspirantes del Programa de Formación Inicial (PFI). Magistra. Escuela Nacional de la Magistratura. 1(1), 143-163.

Fourez, G. (2008). *Cómo se elabora el conocimiento: La epistemología desde un enfoque socioconstructivista*. Narcea Ediciones.

Gentilin, M. (2015). La organización virtual: caracterización, diferenciación y conceptualización. *Revista Estudios Interdisciplinarios de la Organización*, (7), 2-24. https://www.academia.edu/32281255/LA_ORGANIZACI%C3%93N_VIRTUALCARACTERIZACI%C3%93N_DIFERENCIACI%C3%93N_Y_CONCEPTUALIZACI%C3%93N

Gentilin, M. (2016). *Cultura organizacional en las organizaciones virtuales. El caso de Educatemia. Estudios Organizacionales*. [Tesis doctoral de la Universidad Autónoma Metropolitana].

Reconocimiento

http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=17718&docs=UAMI17718.pdf

González, M. L. y Codagnone, T. H. (8, 9 y 10 de diciembre de 2010). *La importancia de la tecnoestructura y el staff de apoyo en la organización de las instituciones de educación superior.* X Coloquio Internacional sobre la Gestión en América del Sur, “Balance y perspectivas de la Educación Superior en el marco de los Bicentenarios de América del Sur”. Facultad de Ingeniería, Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar de Plata, Argentina. https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/96752/GONZALEZ.pdf?sequence=1

Guba, E. G. y Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. En N. K. (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). Sage.

Guerra, P. (2010). *Sociología del Trabajo*. KOLPING. https://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/Kolping_Libro%20SDT_dig.pdf

Habermas, F. (1981). *La modernidad inconclusa*. https://es.scribd.com/document/269622092/Habermas-1981-La-ModernidadInconclusa-Vuelta-Mayo

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2005). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.

Heydebrand, W. V. (1989). Nuevas formas organizativas. *Trabajo y ocupaciones*. *16*(3), 323-357. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/073088848901600300 4

Hidalgo Jiménez, E. M. (2016). *Diseño del trabajo y su relación con la satisfacción laboral, estrés de rol y "burnout"*. [Tesis doctoral de la Universidad Autónoma de México].

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/680195/hidalgo_jimenez_elena_maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huguet Pané, G. (15 de diciembre de 2022). *Grandes Pandemias de la Historia*. National Geographic. https://historia.nationalgeographic.com.es/a/grandes-pandemias-historia_15178

Jiménez Bandala, C. A. (2014). *Las Organizaciones fractales. Estudios transmodernos sobre la organización social, el caso de México, Cuba y Colombia*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana]. http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=16256&docs=UAMI16256.pdf

Livacic Rojas, C. (2009). Evolución de las Organizaciones: Un mundo en cambio. *Revista de Estudios Politécnicos*, *VII*(12), 177-191. https://silo.tips/download/evolucion-de-las-organizaciones-un-mundoen-cambio

Www.bdigital.ula.ve

López, F. (2011). Los problemas del pensamiento gerencial en las sociedades postmodernas o de cómo se "evapora" el mundo físico (notas para desestabilizar los sistemas de pensamientos modernos). *Revista FACES, 5*(11). http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/a5n11/5-11-1.pdf

Louza Scognamiglio, L. (2005). *Notas Sobre la Modernización en Venezuela*. Dirección Ejecutiva de la Magistratura, Tribunal Supremo de Justicia.

Louza Scognamiglio, L. (2018). *Relación entre Gobierno Judicial y Administración de Justicia*. Dirección Ejecutiva de la Magistratura, Tribunal Supremo de Justicia.

Lyon, D. (1997). *Postmodernidad*. Alianza Editorial.

Martínez-Miguélez, M. (2006). *Conocimiento científico general y conocimiento ordinario*. *Cinta Moebio*, (27), https://www.moebio.uchile.cl/27/martinez.html

Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations*. Prentice Hall.

Mintzberg, H. (1991). *Mintzberg y la Dirección*. Díaz de Santos.

Reconocimiento

Mintzberg, H., Quinn, J. y Voyer, J. (1997). El *proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos*. Pearson.

Montaño Hirose, L. H. (1994). Modernidad, postmodernismo y organización. Una reflexión acerca de la noción de estructura postburocrática. En L. H Montaño Hirose (Ed.), *Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos*. (pp. 67-91). Universidad Autónoma Metropolitana.

Mora Díaz, O. A. (2013). *Derecho Procesal del Trabajo*. Venezolanas de Organización Gráficas.

Ortiz, F. (2008). *Diccionario de Metodología de Investigación*. Limusa.

Ossorio, Á. (1989). *El Alma de la Toga*. Ediciones Jurídicas Europa-América. Novena Edición.

Palacios Osma, J. I., Tarazona B., G. M. y Forero Pinzón, D. M. (2012). Las organizaciones frente a las TIC: Conceptualización y características. *Revista Vínculos*, *9*(2), 221-231. https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/vinculos/article/view/4279/5973

Pastrana León, G. y de la Rosa Albuquerque, A. (2009). Un acercamiento a la modernización organizacional de la Banca en México a través de un estudio de caso. *Administración y Organizaciones*, *11*(22), 149-180. https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/200

Pérez, A. y Guzmán, M. (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. *Cinta de Moebio*, (53), 104-

Pillon T. y Vatin F. (2003) *Traité de Sociologie du Travail*. Ed. Octares.

Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*. https://dle.rae.es/

Resolución N° 2017-0019 de 2017 [Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia]. Regulación del procedimiento a seguir para la aplicación del Convenio de la

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Haya del 25 de octubre de 1980, Sobre los Aspectos Civiles de la Sustracción Internacional de Menores, en todos los Circuitos o Tribunales de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes a nivel Nacional. 4 de octubre de 2017.

Resolución N° 05-2020 de 2 020 [Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia]. Despacho Virtual, a partir del día lunes 5 de octubre de 2020, para todos los Tribunales que integran la Jurisdicción Civil a nivel nacional, asuntos nuevos y en curso. 5 de octubre de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/scc/resolucionSCC_0003772.html

Resolución N° 2020-0001 de 2020 [Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia]. No despacho desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 13 de abril. 20 de marzo de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0003762.html

Resolución N° 2020-0002 de 2020 [Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia]. Resolución mediante la cual se prorroga por treinta (30) días el no despacho hasta el 13 de mayo de 2020. 13 de abril de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0003763.html

Resolución N° 2020-0003 de 2020 [Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia]. Resolución mediante la cual se prorroga por treinta (30) días el no despacho hasta el 12 de junio de 2020. 13 de mayo de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0003764.html

Resolución N° 2020-0004 de 2020 [Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia]. Resolución mediante la cual se prorroga por treinta (30) días el no despacho

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

hasta el 12 de julio de 2020. 17 de junio de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0003765.html

Resolución N° 2020-0005 de 2020 [Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia]. Resolución mediante la cual se prorroga por treinta (30) días el no despacho hasta el 12 de agosto de 2020. 14 de julio de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0003766.html

Resolución N° 2020-0006 de 2020 [Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia]. Resolución mediante la cual se prorroga por treinta (30) días el no despacho hasta el 12 de septiembre de 2020. 12 de agosto de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0003767.html

Www.bdigital.ula.ve

Resolución N° 2020-0007 de 2020 [Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia]. Resolución mediante la cual se prorroga el no despacho hasta el 30 de septiembre de 2020. 01 de octubre de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0003769.html

Resolución N° 2020-0008 de 2020 [Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia]. Resolución mediante la cual se establece cómo laboraran los Tribunales de la República en la semana de flexibilización y en la semana de restricción. 01 de octubre de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0003770.html

Resolución N° 2020-0009 de 2020 [Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia]. Resolución mediante la cual se autoriza el uso de los medios telemáticos

Reconocimiento

disponibles. 04 de noviembre de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0003773.html

Resolución N° 2020-0028 de 2020 [Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia]. Resolución que regula el uso de la Videoconferencia y demás Soportes Tecnológicos y Telemáticos en los Procesos llevados en la Jurisdicción de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. 09 de diciembre de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0003789.html

Resolución N° 2020-0029 de 2020 [Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia]. Resolución mediante el cual se crean los Lineamientos para la Práctica de las Notificaciones Electrónicas. 09 de diciembre de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0003790.html

Www.bdigital.ula.ve

Resolución N° 2020-0030 de 2020 [Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia]. Resolución mediante el cual se crean los Lineamientos de funcionamiento de la Coordinación Nacional de la Jurisdicción de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. 09 de diciembre de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0003791.html

Ricoeur, P. (2006). *Teoría de la Interpretación: discurso y excedente de sentido*. Siglo Veintiuno Editores.

Rivas Torres, F. E. (2017). *La seguridad social en Venezuela como servicio público: elemento clave para generar el concepto de calidad de vida complejo*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional].

Reconocimiento

Rodríguez, Y. y Berbell, C. (s.f). Ulpiano, el de dar a cada uno lo suyo. *Confilegal*. https://confilegal.com/20180812-ulpiano-dar-uno-lo-le-corresponde/

Rodríguez Garza, C. A. (2013). *El Teletrabajo en la construcción de los significados duales de la presencia-ausencia en nuevas formas de organización posmodernas: caso de estudio clúster CITI (Centro Integrador de Tecnologías de Información)*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana]. https://bindani.izt.uam.mx/concern/tesiuams/jw827b84r?locale=pt-BR

Rojas Pérez, M. (2005). La responsabilidad del Estado juez en Venezuela. *Revista de Derecho* (15), 101-124.

Supervielle, M. (2010). *La Evolución del Concepto de Trabajo y su Relación con los Derechos Humanos*. https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/publicaciones/evolucion-del-concepto-trabajo-su-relacion-derechos-humanos

Www.bdigital.ula.ve

Tejada Estrada, G. C., Rengifo Lozano, R. A, Boy Barreto, A. M y Rodríguez Chirinos, J. V. (2020). Estructura organizacional y control en el modelo de gestión burocrático. *Revista Venezolana de Gerencia*, *25*(89), 66-78. https://www.redalyc.org/journal/290/29062641006/html/

Todolí Signes, A. (2019). Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista. *Revista de Relaciones Laborales. Economía Colaborativa*, (41), 17-41. https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/issue/download/1715/117

Tribunal Supremo de Justicia (2008). Informe 2007. Estadísticas de los Tribunales de la República Bolivariana de Venezuela. Editorial Torino.

Tribunal Supremo de Justicia. (s.f.). *La Institución*. Tribunal Supremo de Justicia http://www.tsj.gob.ve/-/sobre-el-tribunal.

Reconocimiento

Tribunal Supremo de Justicia. (2013). *Informe 2011. Estadísticas de los Tribunales de la República Bolivariana de Venezuela*. Editorial Torino.

Tribunal Supremo de Justicia (2015). *Plan Estratégico del Poder Judicial 2013-2019*. Dirección Ejecutiva de la Magistratura. http://intranet/pdf/demplanestrategicodelpoderjudicial20132019.pdf

Tribunal Supremo de Justicia. Resolución N° 2020-0031 de 2020. Resolución mediante el cual se crean las normas para la participación en audiencias telemáticas, ante la Sala de Casación Social. 09 de diciembre de 2020. http://historico.tsj.gob.ve/informacion/resoluciones/sp/resolucionSP_0003792.

Ubaté Ortega, J. C. H. (2019). *Justicia de conformidad entre partes y aceptaciones unilaterales en el sistema penal con tendencia acusatoria en Colombia. Tensiones entre el eficientismo y la justicia premial en el sistema penal con tendencia acusatoria*. [Tesis doctoral, Universidad Libre]. https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17684/TESIS%20DOCTORAL%20%20AJUSTES%20NO%20VISIBLES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

www.bdigital.ula.ve

Useche, M. y Queipo, B. (2005). Las organizaciones posmodernas en el siglo XXI. *Mañongo*, (24), 207-216. http://servicio.bc.uc.edu.ve/postgrado/manongo24/24-14.pdf

Vilchis García, R. D. (2016). *Entropía, organización bio-social, poder y estrategias cerebro-cibernéticas. Un estudio transdisciplinario. Caso: la Comisión Nacional para el Conocimiento y Uso de la Biodiversidad (CONABIO)*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana]. https://docplayer.es/88887952-Universidadautonoma-metropolitana.html

Villoría Mendieta, M. (2009). *Sociedad Moderna y Burocracia. El paradigma burocrático y su crisis*. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Consejería de

Reconocimiento

administraciones públicas. Escuela de Administración Regional. http://pagina.jccm.es/ear/descarga/A1T1.pdf

Weber, M (2002). *Economía y sociedad. Esbozo de Sociología Compresiva*. Decimocuarta reimpresión en español. Fondo de Cultura Económica. https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-webereconomia-y-sociedad.pdf

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

ANEXOS

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Anexo 1

ENTREVISTA A LOS JUECES Y JUEZAS

Este instrumento es con el fin de hacerle llegar la entrevista que es propuesta para el desarrollo de la tesis doctoral de los estudios del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) dictado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, adscrita la línea de investigación "Nuevos Enfoques de Trabajo"; cuyo título es: **EL SISTEMA JUDICIAL VENEZOLANO EVAPORADO: COMOSVISIÓN POSMODERNA.**

El objetivo general: Generar una cosmovisión del sistema judicial venezolano en el contexto de la postmodernidad; y, como objetivos específicos: 1) Revisar la transición de las organizaciones modernas a las posmodernas; 2) Estudiar la transformación del concepto de trabajo en el marco de las nuevas formas de organización; 3) Evaluar la vigencia del sistema judicial venezolano en el contexto del Infogobierno; y, 4) Caracterizar el contexto de la modernidad liquida y evaporada en la praxis judicial.

Siguiendo un orden, se realizó una revisión documental y con vista a los postulados teóricos metodológicos que cimientan el enfoque cualitativo de la investigación, se planteó la aplicación de algunas entrevistas a distinguidos profesionales del Derecho que desde su sapiencia puedan aportar la información que contribuirá de manera valiosa para la investigación. Estos se constituyen en informantes clave, quienes son fundamentales para terminar con éxito la investigación propuesta.

www.bdigital.ula.ve

Finalmente, se garantiza que la información suministrada será procesada de manera fidedigna, haciéndose un uso ético de lo aportado.

Instrucciones:

1. Para la entrevista, el informante o la informante clave recibirá un instrumento cuyas interrogantes son mixtas, es decir, con preguntas cerradas y seguidamente son abiertas para conocer la opinión del entrevistado o la entrevistada. De ahí que, es importante, aquellas preguntas que tienen varias alternativas, el entrevistado o la entrevistada tiene la posibilidad de seleccionar **una o varias** de las alternativas y, en caso de ser "todas" las mostradas, tiene la opción de marcar "todas las anteriores"; también, es importante para la investigadora que sí existe una causa o motivo que no haya sido considerado, puede exponerlo sin que esto sea excluyente de lo anterior.

2. El entrevistado o la entrevistada, tiene dos opciones para responder el instrumento cuya selección se le deja a su criterio, tiempo y comodidad. La primera, es a través de Google, el cual fue enviado al

Reconocimiento

correo electrónico del entrevistado y/o la entrevistada; o, 2) Por medio de grabaciones o audios de voz que pueden ser enviados al WhatsApp del 0414-0820500 (número de celular de la investigadora).

3. En el caso, de responder mediante audio, se solicita ir anunciando cada pregunta en el orden y la forma que posee el instrumento, siguiéndose con la respuesta "Si" o "No" donde aplique y, seguidamente, su opinión del porqué o el motivo de la disyuntiva seleccionada.

NOMBRE Y APELLIDOS: *

EDAD: *

43

Www.bdigital.ula.ve

GÉNERO: *

- (●) HOMBRE:
- ( ) MUJER:

ESTATUS: *

- (●) ACTIVO O ACTIVA
- ( ) JUBILADO O JUBILADA
- ( ) OTRO

Reconocimiento

CONDICIÓN: *

- ○ TITULAR
- ◉ PROVISORIO
- ○ TEMPORAL
- ○ ACCIDENTAL

CATEGORÍA DEL JUEZ O JUEZA: *

- ○ MAGISTRADO O MAGISTRADA TSJ
- ○ (A) SUPERIOR
- ◉ (B) PRIMERA INSTANCIA
- ○ (C) MUNICIPIO

Www.bdigital.ula.ve

MATERIA DE COMPETENCIA *

Delitos de Violencia Contra la Mujer

CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL *

Estado Bolivariano de Mérida

TIEMPO DE SER JUEZ O JUEZA *

5 Años y 2 Meses

Reconocimiento

1. ¿Cuáles considera usted son los principales problemas y críticas que enfrenta el sistema judicial en la actualidad?

- [ ] Retardo judicial.
- [x] Corrupción judicial.
- [ ] Desigualdad de la justicia.
- [x] Falta de insumos para llevar los procesos judiciales en expedientes físicos.
- [x] Carencia de ética y moral en el ejercicio profesional.
- [ ] Falta de tribunales. Si considera que es en una materia jurídica en concreto, por favor indicarlo abajo.
- [x] Salario bajo que afecta el traslado del personal judicial desde su residencia a la sede del juzgado.
- [ ] Carencia de personal.
- [x] Reducidas áreas para mantener en archivo los expedientes físicos.
- [x] Espacios reducidos para la atención del público y creación de salas de audiencia para los procesos orales de manera presencial.
- [x] Carencia de profesionales del Derecho que estén bien formados para el ejercicio.
- [ ] Todas las anteriores.

www.bdigital.ula.ve

¿En qué materia considera faltan los tribunales?

Si existe otro problema no contemplado, puede decir ¿Cuál es?

Reconocimiento

2. ¿Cree usted que es posible administrar justicia de manera Virtual? *

- (●) Si
- ( ) No

¿Porqué? *

Es necesario el uso de herramientas tecnológicas para la celeridad procesal

3. ¿Ha participado en procesos judiciales de manera virtual? *

- (●) Si
- ( ) No

Www.bdigital.ula.ve

Si la respuesta es sí, por favor, especifique si fue de manera:

- (●) Parcial.
- ( ) Totalmente el proceso digital.

Comente brevemente la experiencia:

Interesante, práctica y eficaz

Reconocimiento

4. ¿Considera usted que sea factible la implementación en el sistema judicial venezolano de la digitalización de los casos?

- (●) Si
- ( ) No

Cuál es su opinión: *

Con las mejoras de plataformas digitales (internet, telefonía) sería un éxito

5. ¿Considera usted que en la digitalización del sistema judicial sea viable que las actuaciones de las partes y los actos judiciales sean presentadas de manera virtual en una plataforma tecnológica donde los sujetos procesales tengan acceso desde cualquier parte del territorio venezolano e incluso desde el exterior?

Www.bdigital.ula.ve

- (●) Si
- ( ) No

Porqué: *

Garantizaría la celeridad procesal

Reconocimiento

6. ¿Considera usted que transformando la cultura del sistema judicial venezolano se puede lograr la eficiencia y eficacia que se requiere para cumplir con el valor "justicia" donde exista la tutela efectiva y el goce cierto del derecho a obtener con prontitud la decisión correspondiente al caso?

- (●) Si
- ( ) No

¿Cuál es su opinión? *

Los proceso transformadores son necesarios, siempre que sean para mejorar y corregir errores del pasado, aun mas cuando de tutela judicial efectiva y eficaz se trata.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

7. Si se implementa un sistema judicial que sea sistematizado para administrar justicia de forma virtual, mejoraría: *

- [ ] El acceso a la administración de justicia.
- [ ] Celeridad procesal.
- [ ] La eficiencia y eficacia en la respuesta al justiciable.
- [ ] Reducción de los costos de funcionamiento del Poder Judicial (en personal, insumos, sedes físicas, entre otros).
- [ ] Reducción significativa de los costos y costas procesales para las partes litigantes.
- [ ] Garantizar la transparencia de la administración de justicia.
- [ ] Mejoraría los tiempos de respuesta.
- [ ] Inspección en tiempo real del rol del Juez y demás funcionarios judiciales.
- [ ] Seguridad Jurídica en la consignación cierta y oportuna de sus actuaciones procesales.
- [ ] Información oportuna y certeza jurídica de la fase procesal al publicarse dentro de la plataforma digital.
- [ ] Erradicación del retardo procesal.
- [ ] Eliminación de la corrupción judicial.
- [ ] Profesionales del Derecho bien formados y certificados para el ejercicio en juicio virtual.
- [x] Todas las anteriores.

Www.bdigital.ula.ve

¿Otra que no haya sido considerada? *

Capacidad para entender y aplicar el uso de los medios digitales en el sistema de administración de justicia y su necesidad.

Reconocimiento

8. Considera usted que sería urgente y necesario tomar en cuenta para la implementación de la cultura digital en el sistema judicial venezolano, lo siguiente: *

- ○ Capacitación: Jueces; Personal judicial y administrativo del Poder Judicial; Los abogados en el libre ejercicio.
- ○ Equipos y herramientas tecnológicas.
- ○ Banda amplia de acceso a internet.
- ○ Voluntad y compromiso para contribuir en la transformación del sistema de justicia venezolano.
- ◉ Todas las anteriores.

¿Otra que considere urgente y necesaria a tomar en cuenta? *

Unificación de criterios por parte del TSJ para la justicia digital en Venezuela

Www.bdigital.ula.ve

9. ¿Estaría dispuesto a capacitarse y promover activamente la transformación del sistema judicial? *

- ◉ Si
- ○ No

Opinión: *

Los conocimientos son necesarios para avanzar en la transformación del sistema de justicia.

Reconocimiento

10. Si usted no está de acuerdo con el cambio del sistema judicial tradicional a uno digital o que alguna persona no lo este, el motivo sería:

- ○ Miedo o rechazo a lo nuevo o al cambio.
- ○ Miedo a salir de zona de confort.
- ○ Por las carencias materiales existentes.
- ◉ Todas las anteriores.

Otro motivo no considerado en la entrevista. *

Asumir nuevos retos

www.bdigital.ula.ve

11. ¿Qué se puede hacer para romper las barreras a la transformación del sistema judicial venezolano?

Disposición en primer lugar, luego la creación de mecanismos transformadores que abarquen cambios de paradigmas en el sistema de justicia venezolano.

12. ¿Considera usted que, con la apertura a la implementación en el sistema judicial venezolano de la digitalización a los procesos judiciales se abriría el camino al Infogobierno del Poder Judicial?

- ◉ Si
- ○ No

Reconocimiento

Porqué: *

si, por cuanto el infogobierno tiene por objeto establecer los principios, bases y lineamientos que rigen el uso de las tecnologías de información en el poder público y el poder popular, para mejorar la gestión pública y los servicios que se prestan a las personas; impulsando la transparencia del sector público; la participación y el ejercicio pleno del derecho de soberanía; así como, promover el desarrollo de las tecnologías de información libres en el estado; garantizar la independencia tecnológica; la apropiación social del conocimiento; así como la seguridad y defensa de la nación.

13. ¿Considera que sea un beneficio para el sistema judicial que se instituya los procesos judiciales de manera digital como parte del proceso de Infogobierno? *

- (●) Si
- ( ) No

Www.bdigital.ula.ve

Porqué?

Sin duda alguna mejoraría todo el sistema de justicia.

14. ¿Considera que sea posible el acceso y seguimiento por parte de los sujetos procesales del procedimiento judicial, con el uso de las tecnologías de comunicación e información, sin necesidad de asistir a la sede física del tribunal? *

- (●) Si
- ( ) No

Reconocimiento

Porqué?

Con el uso adecuado a las herramientas que ofrecería la digitalización de los procesos judiciales como por ejemplo el uso del GPS para saber la ubicación exacta de los sujetos procesales en determinado procedimiento

15. ¿Considera que se puede construir una nueva forma de organización del trabajo de los Jueces, el personal judicial e incluso los abogados litigantes? *

- (●) Si
- ( ) No

Porqué? *

Por ejemplo con la agenda única propuesta por la Comision Especial de Tecnología y Digitalización de los Procesos (CETYDIP) del TSJ.

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

16. ¿Qué actuaciones de los sujetos procesales y actos judiciales se pueden tramitar y llevar de manera digital? (Puede seleccionar uno o varios o indicar si son todos).

- [ ] Amparo Constitucional.
- [ ] El escrito de demanda para cualquier materia.
- [ ] Auto de Despacho saneador.
- [ ] Escrito de subsanación.
- [ ] Auto de admisión.
- [ ] Notificación del demandado o los codemandados.
- [ ] Notificación a la Procuraduría General de la República, Fiscalía General de la República y demás Instituciones Públicas.
- [ ] Contestación a la demanda.
- [ ] Promoción de pruebas.
- [ ] Auto de admisión de pruebas.
- [ ] Escrito de informes o conclusiones.
- [ ] Solicitud de medidas cautelares.
- [ ] Solicitud de medidas ejecutivas
- [ ] Sentencias interlocutorias.
- [ ] Sentencias definitivas.
- [ ] Abrir y cerrar el Despacho de manera Virtual.
- [ ] Expedientes Digitales.
- [ ] Escrito de acusación.
- [ ] Querella acusatoria.
- [ ] Actos conclusivos.
- [ ] Escrito de excepciones.
- [ ] Homologaciones.
- [ ] Diligencia solicitando cómputo de lapsos procesales.
- [ ] Cualquier escrito solicitando alguna providenciación.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

- [ ] Llevar lapsos procesales digitalmente con fenecimientos predeterminados.
- [ ] Certificación de lapsos y/o notificaciones.
- [ ] Recursos legales.
- [ ] Recusación.
- [ ] Inhibiciones.
- [ ] Conflictos de competencia.
- [ ] Conflictos de jurisdicción.
- [ ] Comisiones.
- [ ] Exhortos.
- [ ] Rogatorias.
- [ ] Asuntos de jurisdicción voluntaria.
- [x] Todas las anteriores.

Www.bdigital.ula.ve

Otro acto que no haya sido considerado? *

Prueba Anticipada

17. ¿Cuáles audiencias se puede celebrar a través de videoconferencia? *

- ( ) Audiencias de mediación y/o control según la materia.
- ( ) Audiencias de sustanciación.
- ( ) Audiencias de Juicio.
- ( ) Audiencias para evacuación de pruebas.
- (•) Todas las anteriores.

Reconocimiento

¿Otras audiencias que se pueden celebrar por videoconferencia? *

Presentacion de detenidos, audiencia preliminar, audiencia de verificacion de cumplimiento, audiencia de imposición de medida.

18. ¿Piensa que es una novedosa forma de organización del sistema judicial, conllevando a la transición de contratos inteligentes de trabajo para los funcionarios judiciales? *

- (●) Si
- ( ) No

¿Porqué? *

Menos burocracia y mucho mas rapido

Www.bdigital.ula.ve

19. ¿Cree que luego de la lesión dejada por la pandemia COVID 19, existe la necesidad de que el sistema judicial avance a una transformación con miras a la posmodernidad y a una sociedad más flexible, donde las formalidades escritas en papel y de los expedientes físicos marcaron un ciclo que es historia, convirtiéndose en una formalidad no esencial porque existe otros medios o maneras de acceder y llevar un caso sin la presencialidad? *

- (●) Si
- ( ) No

Reconocimiento

¿Porqué? *

Luego de la pandemia el Mundo cambio, y con ello la transformacion de los procesos judiciales, donde las herramientas de la tecnologías juegan un papel muy importante dentro del sistema de administración de justicia.

20. ¿Está dispuesto o dispuesta a participar proactivamente en la transformación profunda y real de la cultura del sistema judicial venezolano y en forma de administrar justicia? *

- (●) Si
- ( ) No

Su opinión es muy importante: *

Venezuela debe y tiene el compromiso de avanzar en el Mundo digital, no solamente jurídicamente hablando, sino desde todo ámbito con miras a fortalecer el crecimiento de la sociedad.

www.bdigital.ula.ve

Gratitud infinita por el tiempo que le dedicó para responder esta entrevista. Usted es protagonista de la transformación, por ello, su opinión es fundamental en la investigación que se desarrolla, solicitando respetuosamente su autorización de utilizar la información. *

- (●) De acuerdo con la entrevista, y autorizo el uso de la información en la tesis de la doctorando Glasbel del Carmen Belandria Pernia.
- ( ) No lo autorizo.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Reconocimiento

Anexo 2

ENTREVISTA A ACADÉMICOS Y ACADÉMICAS

Este instrumento es con el fin de hacerle llegar la entrevista que es propuesta para el desarrollo de la tesis doctoral de los estudios del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) dictado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, adscrita la línea de investigación "Nuevos Enfoques de Trabajo"; cuyo título es: **EL SISTEMA JUDICIAL VENEZOLANO EVAPORADO: COMOSVISIÓN POSMODERNA.**

El objetivo general: Generar una cosmovisión del sistema judicial venezolano en el contexto de la postmodernidad; y, como objetivos específicos: 1) Revisar la transición de las organizaciones modernas a las posmodernas; 2) Estudiar la transformación del concepto de trabajo en el marco de las nuevas formas de organización; 3) Evaluar la vigencia del sistema judicial venezolano en el contexto del Infogobierno; y, 4) Caracterizar el contexto de la modernidad liquida y evaporada en la praxis judicial.

Siguiendo un orden, se realizó una revisión documental y con vista a los postulados teóricos metodológicos que cimientan el enfoque cualitativo de la investigación, se planteó la aplicación de algunas entrevistas a distinguidos profesionales del Derecho que desde su sapiencia puedan aportar la información que contribuirá de manera valiosa para la investigación. Estos se constituyen en informantes clave, quienes son fundamentales para terminar con éxito la investigación propuesta.

www.bdigital.ula.ve

Finalmente, se garantiza que la información suministrada será procesada de manera fidedigna, haciéndose un uso ético de lo aportado.

Instrucciones:

1. Para la entrevista, el informante o la informante clave recibirá un instrumento cuyas interrogantes son mixtas, es decir, con preguntas cerradas y seguidamente son abiertas para conocer la opinión del entrevistado o la entrevistada. De ahí que, es importante, aquellas preguntas que tienen varias alternativas, el entrevistado o la entrevistada tiene la posibilidad de seleccionar **una o varias** de las alternativas y, en caso de ser "todas" las mostradas, tiene la opción de marcar "todas las anteriores"; también, es importante para la investigadora que sí existe una causa o motivo que no haya sido considerado, puede exponerlo sin que esto sea excluyente de lo anterior.

2. El entrevistado o la entrevistada, tiene dos opciones para responder el instrumento cuya selección se le deja a su criterio, tiempo y comodidad. La primera, es a través de Google, el cual fue enviado al correo electrónico del entrevistado y/o la entrevistada; o, 2) Por medio de grabaciones o audios de voz que pueden ser enviados al WhatsApp del 0414-0820500 (número de celular de la investigadora).

3. En el caso, de responder mediante audio, se solicita ir anunciando cada pregunta en el orden y la forma que posee el instrumento, siguiéndose con la respuesta "Si" o "No" donde aplique y, seguidamente, su opinión del porqué o el motivo de la disyuntiva seleccionada.

Reconocimiento

NOMBRE Y APELLIDOS: *

EDAD: *

37

GÉNERO: *

- (●) HOMBRE:
- ( ) MUJER:

Www.bdigital.ula.ve

AREA DE INVESTIGACIÓN *

Niños, Niñas y Adolescentes

DOCENTE *

- [x] SI
- [ ] NO

MATERIA DICTADA

Procedimiento Administrativo

Reconocimiento

INSTITUCIÓN *

Universidad de Los Andes

TIEMPO COMO INVESTIGADOR O DOCENTE *

7 años

1. ¿Cuáles considera usted son los principales problemas y críticas que enfrenta el sistema judicial en la actualidad? *

- [x] Retardo judicial.
- [x] Corrupción judicial.
- [ ] Desigualdad de la justicia.
- [ ] Falta de insumos para llevar los procesos judiciales en expedientes físicos.
- [ ] Carencia de ética y moral en el ejercicio profesional.
- [ ] Falta de tribunales. Si considera que es en una materia jurídica en concreto, por favor indicarlo abajo.
- [x] Salario bajo que afecta el traslado del personal judicial desde su residencia a la sede del juzgado.
- [ ] Carencia de personal.
- [ ] Reducidas áreas para mantener en archivo los expedientes físicos.
- [x] Espacios reducidos para la atención del público y creación de salas de audiencia para los procesos orales de manera presencial.
- [ ] Carencia de profesionales del Derecho que estén bien formados para el ejercicio.
- [ ] Todas las anteriores.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

¿En qué materia considera faltan los tribunales?

Niños, Niñas y Adolescentes

Si existe otro problema no contemplado, puede decir ¿Cuál es?

2. ¿Cree usted que es posible administrar justicia de manera Virtual? *

- ○ Si
- ◉ No

Www.bdigital.ula.ve

¿Porqué? *

Afecta el principio de inmediación

3. ¿Ha participado en procesos judiciales de manera virtual? *

- ◉ Si
- ○ No

Reconocimiento

Si la respuesta es sí, por favor, especifique si fue de manera:

- (●) Parcial.
- ( ) Totalmente el proceso digital.

Comente brevemente la experiencia:

Negativa, con el despacho virtual, al no llegar las respuestas, declararon el desistimiento de la acción.

4. ¿Considera usted que sea factible la implementación en el sistema judicial venezolano de la digitalización de los casos?

- ( ) Si
- (●) No

Www.bdigital.ula.ve

Cuál es su opinión: *

Afecta a los principios de inmediación y concentración de las causas

5. ¿Considera usted que en la digitalización del sistema judicial sea viable que las actuaciones de las partes y los actos judiciales sean presentadas de manera virtual en una plataforma tecnológica donde los sujetos procesales tengan acceso desde cualquier parte del territorio venezolano e incluso desde el exterior?

- ( ) Si
- (●) No

Reconocimiento

Porqué: *

No brindan certeza de que el remitente o emisor sea el correcto, así como la posibilidad de transcribir una dirección errónea conlleva a que el archivo no llegue al Tribunal

6. ¿Considera usted que transformando la cultura del sistema judicial venezolano se puede lograr la eficiencia y eficacia que se requiere para cumplir con el valor "justicia" donde exista la tutela efectiva y el goce cierto del derecho a obtener con prontitud la decisión correspondiente al caso?

- (●) Si
- ( ) No

¿Cuál es su opinión? *

La celeridad procesal es la base de la tutela judicial efectiva

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

7. Si se implementa un sistema judicial que sea sistematizado para administrar justicia de forma virtual, mejoraría: *

- [ ] El acceso a la administración de justicia.
- [ ] Celeridad procesal.
- [ ] La eficiencia y eficacia en la respuesta al justiciable.
- [ ] Reducción de los costos de funcionamiento del Poder Judicial (en personal, insumos, sedes físicas, entre otros).
- [x] Reducción significativa de los costos y costas procesales para las partes litigantes.
- [ ] Garantizar la transparencia de la administración de justicia.
- [ ] Mejoraría los tiempos de respuesta.
- [ ] Inspección en tiempo real del rol del Juez y demás funcionarios judiciales.
- [ ] Seguridad Jurídica en la consignación cierta y oportuna de sus actuaciones procesales.
- [ ] Información oportuna y certeza jurídica de la fase procesal al publicarse dentro de la plataforma digital.
- [ ] Erradicación del retardo procesal.
- [x] Eliminación de la corrupción judicial.
- [ ] Profesionales del Derecho bien formados y certificados para el ejercicio en juicio virtual.
- [ ] Todas las anteriores.

¿Otra que no haya sido considerada? *

Eliminaría el término de la distancia, pero se corre el riesgo de que la dirección electrónica sea errónea.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

8. Considera usted que sería urgente y necesario tomar en cuenta para la implementación de la cultura digital en el sistema judicial venezolano, lo siguiente: *

- ( ) Capacitación: Jueces; Personal judicial y administrativo del Poder Judicial; Los abogados en el libre ejercicio.
- ( ) Equipos y herramientas tecnológicas.
- ( ) Banda amplia de acceso a internet.
- (•) Voluntad y compromiso para contribuir en la transformación del sistema de justicia venezolano.
- ( ) Todas las anteriores.

¿Otra que considere urgente y necesaria a tomar en cuenta? *

Ninguna

Www.bdigital.ula.ve

9. ¿Estaría dispuesto a capacitarse y promover activamente la transformación del sistema judicial? *

- (•) Si
- ( ) No

Opinión: *

Así como la tecnología avanza, debe avanzar el derecho y el sistema de justicia, por lo que debe haber una formación continua

Reconocimiento

10. Si usted no está de acuerdo con el cambio del sistema judicial tradicional a uno digital o que alguna persona no lo este, el motivo sería:

- ○ Miedo o rechazo a lo nuevo o al cambio.
- ○ Miedo a salir de zona de confort.
- ◉ Por las carencias materiales existentes.
- ○ Todas las anteriores.

Otro motivo no considerado en la entrevista. *

La falta de capacitación profesional

11. ¿Qué se puede hacer para romper las barreras a la transformación del sistema judicial venezolano?

www.bdigital.ula.ve

Educación continua

12. ¿Considera usted que, con la apertura a la implementación en el sistema judicial venezolano de la digitalización a los procesos judiciales se abriría el camino al Infogobierno del Poder Judicial?

- ◉ Si
- ○ No

Reconocimiento

Porqué: *

Para que exista una base centralizada de causas

13. ¿Considera que sea un beneficio para el sistema judicial que se instituya los procesos judiciales de manera digital como parte del proceso de Infogobierno?

- (●) Si
- ( ) No

Porqué?

Permite el acceso permanente al expediente digital

Www.bdigital.ula.ve

14. ¿Considera que sea posible el acceso y seguimiento por parte de los sujetos procesales del procedimiento judicial, con el uso de las tecnologías de comunicación e información, sin necesidad de asistir a la sede física del tribunal?

- (●) Si
- ( ) No

Porqué?

Reconocimiento

15. ¿Considera que se puede construir una nueva forma de organización del trabajo de los Jueces, el personal judicial e incluso los abogados litigantes?

- (●) Si
- ( ) No

Porqué? *

Permite la ubicación eficaz del expediente

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

16. ¿Qué actuaciones de los sujetos procesales y actos judiciales se pueden tramitar y llevar de manera digital? (Puede seleccionar uno o varios o indicar si son todos).

- [x] Amparo Constitucional.
- [x] El escrito de demanda para cualquier materia.
- [x] Auto de Despacho saneador.
- [x] Escrito de subsanación.
- [x] Auto de admisión.
- [ ] Notificación del demandado o los codemandados.
- [x] Notificación a la Procuraduría General de la República, Fiscalía General de la República y demás Instituciones Públicas.
- [x] Contestación a la demanda.
- [x] Promoción de pruebas.
- [ ] Auto de admisión de pruebas.
- [x] Escrito de informes o conclusiones.
- [ ] Solicitud de medidas cautelares.
- [ ] Solicitud de medidas ejecutivas
- [ ] Sentencias interlocutorias.
- [x] Sentencias definitivas.
- [ ] Abrir y cerrar el Despacho de manera Virtual.
- [ ] Expedientes Digitales.
- [ ] Escrito de acusación.
- [ ] Querella acusatoria.
- [ ] Actos conclusivos.
- [ ] Escrito de excepciones.
- [x] Homologaciones.
- [x] Diligencia solicitando cómputo de lapsos procesales.
- [ ] Cualquier escrito solicitando alguna providenciación.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

- [ ] Llevar lapsos procesales digitalmente con fenecimientos predeterminados.
- [ ] Certificación de lapsos y/o notificaciones.
- [ ] Recursos legales.
- [ ] Recusación.
- [ ] Inhibiciones.
- [ ] Conflictos de competencia.
- [ ] Conflictos de jurisdicción.
- [ ] Comisiones.
- [ ] Exhortos.
- [ ] Rogatorias.
- [x] Asuntos de jurisdicción voluntaria.
- [ ] Todas las anteriores.

Www.bdigital.ula.ve

Otro acto que no haya sido considerado? *

Ninguno

17. ¿Cuáles audiencias se puede celebrar a través de videoconferencia? *

- (●) Audiencias de mediación y/o control según la materia.
- ( ) Audiencias de sustanciación.
- ( ) Audiencias de Juicio.
- ( ) Audiencias para evacuación de pruebas.
- ( ) Todas las anteriores.

Reconocimiento

¿Otras audiencias que se pueden celebrar por videoconferencia? *

Amparos constitucionales

18. ¿Piensa que es una novedosa forma de organización del sistema judicial, conllevando a la transición de contratos inteligentes de trabajo para los funcionarios judiciales? *

- (●) Si
- ( ) No

¿Porqué? *

Es necesario adecuar el sistema a las nuevas tecnologías

Www.bdigital.ula.ve

19. ¿Cree que luego de la lesión dejada por la pandemia COVID 19, existe la necesidad de que el sistema judicial avance a una transformación con miras a la posmodernidad y a una sociedad más flexible, donde las formalidades escritas en papel y de los expedientes físicos marcaron un ciclo que es historia, convirtiéndose en una formalidad no esencial porque existe otros medios o maneras de acceder y llevar un caso sin la presencialidad? *

- (●) Si
- ( ) No

¿Porqué? *

Es necesario adecuar el sistema a las nuevas tecnologías

Reconocimiento

20. ¿Está dispuesto o dispuesta a participar proactivamente en la transformación profunda y real de la cultura del sistema judicial venezolano y en forma de administrar justicia? *

- (●) Si
- ( ) No

Su opinión es muy importante: *

Es necesario adecuar el sistema a las nuevas tecnologías

Gratitud infinita por el tiempo que le dedicó para responder esta entrevista. Usted es protagonista de la transformación, por ello, su opinión es fundamental en la investigación que se desarrolla, solicitando respetuosamente su autorización de utilizar la información. *

Www.bdigital.ula.ve

- (●) De acuerdo con la entrevista, y autorizo el uso de la información en la tesis de la doctorando Glasbel del Carmen Belandria Pernia.
- ( ) No lo autorizo.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Reconocimiento

Anexo 3

ENTREVISTA A REPRESENTANTES DEL GREMIO DE ABOGADOS Y ABOGADAS

Este instrumento es con el fin de hacerle llegar la entrevista que es propuesta para el desarrollo de la tesis doctoral de los estudios del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) dictado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, adscrita la línea de investigación "Nuevos Enfoques de Trabajo"; cuyo título es: **EL SISTEMA JUDICIAL VENEZOLANO EVAPORADO: COMOSVISIÓN POSMODERNA.**

El objetivo general: Generar una cosmovisión del sistema judicial venezolano en el contexto de la postmodernidad; y, como objetivos específicos: 1) Revisar la transición de las organizaciones modernas a las posmodernas; 2) Estudiar la transformación del concepto de trabajo en el marco de las nuevas formas de organización; 3) Evaluar la vigencia del sistema judicial venezolano en el contexto del Infogobierno; y, 4) Caracterizar el contexto de la modernidad liquida y evaporada en la praxis judicial.

Siguiendo un orden, se realizó una revisión documental y con vista a los postulados teóricos metodológicos que cimientan el enfoque cualitativo de la investigación, se planteó la aplicación de algunas entrevistas a distinguidos profesionales del Derecho que desde su sapiencia puedan aportar la información que contribuirá de manera valiosa para la investigación. Estos se constituyen en informantes clave, quienes son fundamentales para terminar con éxito la investigación propuesta.

Www.bdigital.ula.ve

Finalmente, se garantiza que la información suministrada será procesada de manera fidedigna, haciéndose un uso ético de lo aportado.

Instrucciones:

1. Para la entrevista, el informante o la informante clave recibirá un instrumento cuyas interrogantes son mixtas, es decir, con preguntas cerradas y seguidamente son abiertas para conocer la opinión del entrevistado o la entrevistada. De ahí que, es importante, aquellas preguntas que tienen varias alternativas, el entrevistado o la entrevistada tiene la posibilidad de seleccionar **una o varias** de las alternativas y, en caso de ser "todas" las mostradas, tiene la opción de marcar "todas las anteriores"; también, es importante para la investigadora que sí existe una causa o motivo que no haya sido considerado, puede exponerlo sin que esto sea excluyente de lo anterior.

2. El entrevistado o la entrevistada, tiene dos opciones para responder el instrumento cuya selección se le deja a su criterio, tiempo y comodidad. La primera, es a través de Google, el cual fue enviado al correo electrónico del entrevistado y/o la entrevistada; o, 2) Por medio de grabaciones o audios de voz que pueden ser enviados al WhatsApp del 0414-0820500 (número de celular de la investigadora).

3. En el caso, de responder mediante audio, se solicita ir anunciando cada pregunta en el orden y la forma que posee el instrumento, siguiéndose con la respuesta "Si" o "No" donde aplique y, seguidamente, su opinión del porqué o el motivo de la disyuntiva seleccionada.

Reconocimiento

NOMBRE Y APELLIDOS: *

EDAD: *

39

GÉNERO: *

- ○ HOMBRE:
- ◉ MUJER:

Www.bdigital.ula.ve

TIEMPO DE GRADUADO DE ABOGADO *

16 años

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN LIBRE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN *

16 años

POSEE ESTUDIOS ESPECIALIZADOS *

- ☑ Si
- ☐ No

Reconocimiento

MATERIA DE ESPECIALIZACIÓN O CON MAYOR PRAXIS *

Derechos Humanos

ESTADO DONDE EJERCE *

Bolívar

COLEGIO DE ABOGADOS INSCRITO *

Bolívar

SI TRABAJA O TRABAJÓ EN ALGUNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, INDICAR CUÁL?

No

Www.bdigital.ula.ve

CONDICIÓN DENTRO DEL COLEGIO DE ABOGADOS *

- ○ PRESIDENTE
- ○ SECRETARIA O SECRETARIO DE LA JUNTA
- ○ TESORERIA
- ○ TRIBUNAL DISCIPLINARIO
- ◉ ABOGADO DE LIBRE EJERCICIO INSCRITO
- ○ ABOGADO INSCRITO QUE EJERCE FUNCIONES PÚBLICAS
- ○ OTRO

Reconocimiento

TIEMPO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN GREMIAL O EN EL EJERCICIO DEL CARGO? *

16 años

1. ¿Cuáles considera usted son los principales problemas y críticas que enfrenta el sistema judicial en la actualidad? *

- [x] Retardo judicial.
- [x] Corrupción judicial.
- [x] Desigualdad de la justicia.
- [x] Falta de insumos para llevar los procesos judiciales en expedientes físicos.
- [x] Carencia de ética y moral en el ejercicio profesional.
- [x] Falta de tribunales. Si considera que es en una materia jurídica en concreto, por favor indicarlo abajo.
- [x] Salario bajo que afecta el traslado del personal judicial desde su residencia a la sede del juzgado.
- [x] Carencia de personal.
- [x] Reducidas áreas para mantener en archivo los expedientes físicos.
- [x] Espacios reducidos para la atención del público y creación de salas de audiencia para los procesos orales de manera presencial.
- [x] Carencia de profesionales del Derecho que estén bien formados para el ejercicio.
- [x] Todas las anteriores.

Www.bdigital.ula.ve

¿En qué materia considera faltan los tribunales?

Protección

Reconocimiento

Si existe otro problema no contemplado, puede decir ¿Cuál es?

2. ¿Cree usted que es posible administrar justicia de manera Virtual? *

- (●) Si
- ( ) No

¿Porqué? *

Porque facilita y agiliza los procesos, además queda en línea y puede recuperarse la información con respaldo y es garantía de sostener lo dicho y lo escrito, puede funcionar y complementarse con lo físico, de modo perfecto.

Www.bdigital.ula.ve

3. ¿Ha participado en procesos judiciales de manera virtual? *

- (●) Si
- ( ) No

Si la respuesta es sí, por favor, especifique si fue de manera:

- (●) Parcial.
- ( ) Totalmente el proceso digital.

Reconocimiento

Comente brevemente la experiencia:

Por video llamada de WhatsApp y aunque ha sido parcial porque se reduce a un acto ha sido fluído y es una manera de estar las personas que por estar fuera del territorio, por enfermedad, entre otros puede llevarse la audiencia y eso es actualidad y contribuye con una justicia efectiva. Lo virtual es real.

4. ¿Considera usted que sea factible la implementación en el sistema judicial venezolano de la digitalización de los casos? *

- (●) Si
- ( ) No

Cuál es su opinión: *

Desde luego, ya otros países lo tienen como Panamá y Perú y sería formidable que se enviara una comisión de enlace para aprender de su experiencia y poder implementarlo por circuitos.

www.bdigital.ula.ve

5. ¿Considera usted que en la digitalización del sistema judicial sea viable que las actuaciones de las partes y los actos judiciales sean presentadas de manera virtual en una plataforma tecnológica donde los sujetos procesales tengan acceso desde cualquier parte del territorio venezolano e incluso desde el exterior? *

- (●) Si
- ( ) No

Reconocimiento

Porqué: *

Permitiria un mayor control judicial efectivo, daría acceso al pleno ejercicio de la jurisdicción del juez venezolano, contribuiria con la agilización de las causas a través de un sistema automatizado con boots especificos para cada acción.

6. ¿Considera usted que transformando la cultura del sistema judicial venezolano se puede lograr la eficiencia y eficacia que se requiere para cumplir con el valor "justicia" donde exista la tutela efectiva y el goce cierto del derecho a obtener con prontitud la decisión correspondiente al caso? *

- (●) Si
- ( ) No

¿Cuál es su opinión? *

Es un logro anhelado porque la justicia que es tardía deja de serlo, se considera una deuda social del Estado venezolano. Debemos encaminarnos hacia el progreso.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

7. Si se implementa un sistema judicial que sea sistematizado para administrar justicia de forma virtual, mejoraría: *

- [x] El acceso a la administración de justicia.
- [x] Celeridad procesal.
- [x] La eficiencia y eficacia en la respuesta al justiciable.
- [x] Reducción de los costos de funcionamiento del Poder Judicial (en personal, insumos, sedes físicas, entre otros).
- [x] Reducción significativa de los costos y costas procesales para las partes litigantes.
- [x] Garantizar la transparencia de la administración de justicia.
- [x] Mejoraría los tiempos de respuesta.
- [x] Inspección en tiempo real del rol del Juez y demás funcionarios judiciales.
- [x] Seguridad Jurídica en la consignación cierta y oportuna de sus actuaciones procesales.
- [x] Información oportuna y certeza jurídica de la fase procesal al publicarse dentro de la plataforma digital.
- [x] Erradicación del retardo procesal.
- [x] Eliminación de la corrupción judicial.
- [x] Profesionales del Derecho bien formados y certificados para el ejercicio en juicio virtual.
- [x] Todas las anteriores.

Www.bdigital.ula.ve

¿Otra que no haya sido considerada? *

Permitiria ascensos más efectivos por estadísticas bien llevadas.

Reconocimiento

8. Considera usted que sería urgente y necesario tomar en cuenta para la implementación de la cultura digital en el sistema judicial venezolano, lo siguiente: *

- ○ Capacitación: Jueces; Personal judicial y administrativo del Poder Judicial; Los abogados en el libre ejercicio.
- ○ Equipos y herramientas tecnológicas.
- ○ Banda amplia de acceso a internet.
- ○ Voluntad y compromiso para contribuir en la transformación del sistema de justicia venezolano.
- ◉ Todas las anteriores.

¿Otra que considere urgente y necesaria a tomar en cuenta? *

Banda amplia en lugares públicos de las ciudades.

Www.bdigital.ula.ve

9. ¿Estaría dispuesto a capacitarse y promover activamente la transformación del sistema judicial? *

- ◉ Si
- ○ No

Opinión: *

Me encantaria contribuir desde mi experiencia y aprender de las demás percepciones. Todo suma.

Reconocimiento

10. Si usted no está de acuerdo con el cambio del sistema judicial tradicional a uno digital o que alguna persona no lo este, el motivo sería: *

- (●) Miedo o rechazo a lo nuevo o al cambio.
- ( ) Miedo a salir de zona de confort.
- ( ) Por las carencias materiales existentes.
- ( ) Todas las anteriores.

Otro motivo no considerado en la entrevista. *

Temor de visibilizar sus debilidades profesionales.

11. ¿Qué se puede hacer para romper las barreras a la transformación del sistema judicial venezolano? *

www.bdigital.ula.ve

Formación, aprender de las diversas herramientas, incentivar desde el poder judicial los cambios y hacerlos visibles para lograr presupuesto y que la implementación sea por circuito para ir midiendo respuesta y efectividad y por supuesto corregir detalles.

12. ¿Considera usted que, con la apertura a la implementación en el sistema judicial venezolano de la digitalización a los procesos judiciales se abriría el camino al Infogobierno del Poder Judicial? *

- (●) Si
- ( ) No

Reconocimiento

Porqué: *

Es necesario el infogobierno y debemos educarnos en ello.

13. ¿Considera que sea un beneficio para el sistema judicial que se instituya los procesos judiciales de manera digital como parte del proceso de Infogobierno? *

- (●) Si
- ( ) No

Porqué?

Falta es educarnos en ello.

Www.bdigital.ula.ve

14. ¿Considera que sea posible el acceso y seguimiento por parte de los sujetos procesales del procedimiento judicial, con el uso de las tecnologías de comunicación e información, sin necesidad de asistir a la sede física del tribunal? *

- (●) Si
- ( ) No

Porqué?

Puede darse de modo virtual perfectamente, ello agilizaria desde un clip cualquier revisión y descongestionaria los tribunales.

Reconocimiento

15. ¿Considera que se puede construir una nueva forma de organización del trabajo de los Jueces, el personal judicial e incluso los abogados litigantes? *

- (●) Si
- ( ) No

Porqué? *

Permite efectividad y respaldo, con frecuencia escucho exceso de trabajo y poco personal, poco salario y creo que digitalizar será invertir y eso implicará depuración del poder judicial.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

16. ¿Qué actuaciones de los sujetos procesales y actos judiciales se pueden tramitar y llevar de manera digital? (Puede seleccionar uno o varios o indicar si son todos). *

- [ ] Amparo Constitucional.
- [ ] El escrito de demanda para cualquier materia.
- [ ] Auto de Despacho saneador.
- [ ] Escrito de subsanación.
- [ ] Auto de admisión.
- [ ] Notificación del demandado o los codemandados.
- [ ] Notificación a la Procuraduría General de la República, Fiscalía General de la República y demás Instituciones Públicas.
- [ ] Contestación a la demanda.
- [ ] Promoción de pruebas.
- [ ] Auto de admisión de pruebas.
- [ ] Escrito de informes o conclusiones.
- [ ] Solicitud de medidas cautelares.
- [ ] Solicitud de medidas ejecutivas
- [ ] Sentencias interlocutorias.
- [ ] Sentencias definitivas.
- [ ] Abrir y cerrar el Despacho de manera Virtual.
- [ ] Expedientes Digitales.
- [ ] Escrito de acusación.
- [ ] Querella acusatoria.
- [ ] Actos conclusivos.
- [ ] Escrito de excepciones.
- [ ] Homologaciones.
- [ ] Diligencia solicitando cómputo de lapsos procesales.
- [ ] Cualquier escrito solicitando alguna providenciación.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

- [ ] Llevar lapsos procesales digitalmente con fenecimientos predeterminados.
- [ ] Certificación de lapsos y/o notificaciones.
- [ ] Recursos legales.
- [ ] Recusación.
- [ ] Inhibiciones.
- [ ] Conflictos de competencia.
- [ ] Conflictos de jurisdicción.
- [ ] Comisiones.
- [ ] Exhortos.
- [ ] Rogatorias.
- [ ] Asuntos de jurisdicción voluntaria.
- [x] Todas las anteriores.

Www.bdigital.ula.ve

Otro acto que no haya sido considerado? *

Todos.

17. ¿Cuáles audiencias se puede celebrar a través de videoconferencia? *

- ( ) Audiencias de mediación y/o control según la materia.
- ( ) Audiencias de sustanciación.
- ( ) Audiencias de Juicio.
- ( ) Audiencias para evacuación de pruebas.
- (•) Todas las anteriores.

Reconocimiento

¿Otras audiencias que se pueden celebrar por videoconferencia? *

Amparo

18. ¿Piensa que es una novedosa forma de organización del sistema judicial, conllevando a la transición de contratos inteligentes de trabajo para los funcionarios judiciales? *

- (●) Si
- ( ) No

¿Porqué? *

Actualmente trabajo bajo contrato de servicios profesionales y contrato de honorarios profesionales, si mi trabajo es efectivo y correcto tengo mi remuneración y esa experiencia es viable para el poder judicial, se requiere talento, compromiso, preparación y no lograr un cargo por un salario y una jubilación.

www.bdigital.ula.ve

19. ¿Cree que luego de la lesión dejada por la pandemia COVID 19, existe la necesidad de que el sistema judicial avance a una transformación con miras a la posmodernidad y a una sociedad más flexible, donde las formalidades escritas en papel y de los expedientes físicos marcaron un ciclo que es historia, convirtiéndose en una formalidad no esencial porque existe otros medios o maneras de acceder y llevar un caso sin la presencialidad? *

- (●) Si
- ( ) No

Reconocimiento

¿Porqué? *

Porque lo virtual es real, eso que miramos desde nuestros aparatos tecnológicos es real, debemos hacernos una sociedad inteligente, con simplificación de trámites y con gran compromiso social. Más humanos y menos formales.

20. ¿Está dispuesto o dispuesta a participar proactivamente en la transformación profunda y real de la cultura del sistema judicial venezolano y en forma de administrar justicia? *

- (●) Si
- ( ) No

Su opinión es muy importante: *

Con apoyo en formación y campañas de difusión a través de mis redes sociales y canales youtube y telegram de Cápsula Legal.

www.bdigital.ula.ve

Gratitud infinita por el tiempo que le dedicó para responder esta entrevista. Usted es protagonista de la transformación, por ello, su opinión es fundamental en la investigación que se desarrolla, solicitando respetuosamente su autorización de utilizar la información. *

- (●) De acuerdo con la entrevista, y autorizo el uso de la información en la tesis de la doctorando Glasbel del Carmen Belandria Pernia.
- ( ) No lo autorizo.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Reconocimiento