



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
FACULTAD DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO
VALERA, ESTADO TRUJILLO**

**LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS CON BASE A LOS VALORES DEL
BEATO. “DR. JOSE GREGORIO HERNANDEZ”**

Caso: Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)

Autor

Esp. Hecney A. Ramírez M.

C.I. 19.899.623

Tutor:

Geog. Francisco González Cruz

VALERA, OCTUBRE 2021



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
FACULTAD DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO
VALERA, ESTADO TRUJILLO**

**LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS CON BASE A LOS VALORES DEL
BEATO. “DR. JOSE GREGORIO HERNANDEZ”**

Caso: Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)

Trabajo Especial de Grado para optar al Título de Magíster Scientiarum.

Autor

Esp. Hecney A. Ramírez M.
C.I. 19.899.623

Tutor:

Geog. Francisco González Cruz

VALERA, OCTUBRE 2021

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY

www.uvm.edu.ve

RIF: J-31702424-9

Av. Independencia con calle La Paz, Sede Mirabel, Urbanización Mirabel, Plaza L,
Diagonal al Parque SAPHIRAE, Municipio Valera Estado Trujillo.





**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

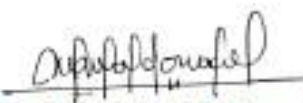
VEREDICTO

Nosotros, Profa. Zaida Kassar Mora, Prof. Francisco González Cruz, Profa. Maira Maldonado Quintero, designados como miembros del Jurado examinador del Trabajo de Grado titulado: **“LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS CON BASE A LOS VALORES DEL BEATO. “DR. JOSE GREGORIO HERNANDEZ. CASO: PARROQUIA JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ (ISNOTÚ)”**”, que presenta el(la): Abogado Ramírez Mendoza Hecney Amon, titular de la Cédula de Identidad N° V-19.899.623, nos hemos reunido para revisar dicho Trabajo y después de la presentación, e interrogatorio correspondiente, lo hemos calificado con VEINTE (20) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle de Momboy, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Gerencia Pública.


En fe de lo cual firmamos en Carvajal estado Trujillo, a los veintitrés (23) días del mes octubre del dos mil veintiuno (2021).



Profa. Zaida Kassar Mora
C.I. V- 9.175.011
JURADO


Prof. Francisco González Cruz
C.I. V-2.807.389
TUTOR


Profa. Maira Maldonado
C.I. V-10.038.265
PRESIDENTE DEL JURADO




Profa. Zaida Kassar Mora
C.I. 9.175.011
DECANA


Profa. Ana Linares
C.I. 9.013.217
VICERRECTORA





REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
FACULTAD DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO
VALERA, ESTADO TRUJILLO

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Geógrafo. **FRANCISCO GONZALEZ CRUZ**, titular de la cédula de identidad N° V- 2.807.389, por medio de la presente, hago constar que acepto asesorar al estudiante de la Maestría en Gerencia Publica, Especialista. **HECNEY AMÓN RAMÍREZ MENDOZA**, titular de la cédula de Identidad N° V19.899.623, con el carácter de Tutor en la investigación titulada: "**LA**

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS CON BASE A LOS VALORES DEL BEATO.

“DR. JOSE GREGORIO HERNANDEZ” Caso: Parroquia José Gregorio

Hernández (Isnotú)", la cual deberá terminar con el Trabajo de Grado que se exige para optar al título de Magíster Scientiarum.

Aceptación que se expide en Valera a los 26 días del mes Agosto del año dos mil veintiuno (2021).

FRANCISCO GONZALEZ CRUZ

C.I.

Tutor.

DEDICATORIA.

Dedico esta loable labor de investigación por parte de los integrantes de la Maestría en Gerencia Pública a:

DIOS TODOPODEROSO, por permitimos llevar a cabo todas estas investigaciones del GRUFODIN, que sabemos serán muy pronto tomadas en cuenta para la bendición de un hermoso pueblo que lo anhela y lo espera con ansias, ser el paraíso espiritual de Venezuela mediante el plan de desarrollo integral basado en los objetivos del desarrollo sostenible y la agenda 2030 para la transformación de Isnotú en el paraíso espiritual de Venezuela

NUESTRO BEATO. DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ, medico de médicos y cristiano ejemplar, para que con sus principios y valores podamos fortalecer nuestros objetivos y metas al ver convertido su tierra en un verdadero paraíso espiritual.

SANTA IGLESIA CATÓLICA Y SANTUARIO DE ISNOTÚ, por siempre permitimos aportar un grano de arena en el hermoso pueblo de Isnotú, mediante los diferentes Trabajos Especiales de Grado del GRUFODIN, pueblo que vio nacer a nuestro beato y que nosotros con mucho cariño y aprecio lograremos fortalecer sus valores y principios hasta lograr la Isnotú posible.

AGRADECIMIENTO.

El presente trabajo de investigación es gracias a la voluntad de *Dios y de nuestro Beato Dr. José Gregorio Hernández*, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener otros de los muchos anhelos más deseados.

Un trabajo de investigación es siempre fruto de ideas, proyectos y esfuerzos previos que corresponden a otras personas. En este caso mi más sincero agradecimiento al *Prof. Francisco González Cruz*. Gracias por su amabilidad, disposición, tiempo e ideas para todo el desarrollo de esta investigación.

A mis compañeros de clases por el apoyo personal y humano, con quien he compartido proyectos e ilusiones durante estos dos (02) años de camino.

A todas aquellas personas que de alguna u otra manera aportaron en mí un grano de arena para ejecutar esta investigación.

A todos muchas gracias y Dios los bendiga...!

INDICE

INTRODUCTORIO

Portada principal

Portada secundaria

Aceptación del tutor

Dedicatoria

Agradecimiento

Resumen

Importancia que tiene Isnotú para Venezuela y el Mundo desde el punto de vista Uvemista.

CAPITULO I. ISNOTÚ Y SU BEATO

Liderazgo del Dr. JGH, como docente e investigadora

Modelo ético de enseñanza

Inclinación a ciencias y anécdotas con sus colegas.

Padres de José Gregorio Hernández

Análisis del Problema

Formulación de la Investigación

Sistematización de la investigación

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

- Objetivo General

- Objetivos Específicos

Descripción de la Innovación o Investigación Aplicada

CAPITULO II. DE LAS EXPERIENCIAS EXITOSAS

El Isnotú posible.

Componentes del liderazgo

Causas que desencadenan el conflicto social

Definición de los medios alternativos para la resolución de conflictos -

Mediación.

- Conciliación.

- Negociación.

- Arbitraje.

Propuesta para la conformación de un equipo de liderazgo multidisciplinario para la resolución de conflictos con base a los valores del beato. “Dr. José Gregorio Hernández” en la Parroquia

José Gregorio Hernández (Isnotú)

Reflexiones Finales

Referencias Bibliográficas



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
FACULTAD DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO
VALERA, ESTADO TRUJILLO**

Autor

C.I. 19.899.623

Esp. Hecney A. Ramírez M.

Tutor:

Geog. Francisco González

Cruz

RESUMEN

Indiscutiblemente, los problemas se encuentran latentes en cualquier situación independientemente del lugar donde se encuentre la persona, ahora bien, si se quiere a una Isnotú como el paraíso espiritual de Venezuela, es necesario que su capital social y humano, tenga conocimiento en la resolución de conflictos conforme a los principios y valores del Beato “Dr. José Gregorio Hernández”, es por ello la importancia en primer lugar de elaborar un plan de desarrollo integral basado en los objetivos del desarrollo sostenible y la agenda 2030 para la transformación de Isnotú, no obstante, dar a conocer las diferentes actividades realizadas por el GRUFODIN para lograr la Isnotú soñada, con la finalidad de identificar los componentes del liderazgo en la conformación de un equipo de multidisciplinario para la resolución de conflictos con base a los valores del beato.

“Dr. José Gregorio Hernández”, para luego determinar los tipos de conflictos y a su vez definir los medios alternativos para su resolución, dejando como aspecto positivo una propuesta para la conformación de un equipo de liderazgo multidisciplinario para la resolución de conflictos con base a los valores del beato. “Dr. José Gregorio Hernández” en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)

Palabras Claves: Resolución de conflictos, Paraíso espiritual, Isnotú, Valores, Dr. José Gregorio Hernández.

Importancia que tiene Isnotú para Venezuela y el Mundo desde el punto de vista Uvemista.

La Universidad Valle del Momboy de la mano como siempre con la comunidad, hace honor a su visión, misión y valores institucionales esta vez con la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú), promoviendo los valores y principios éticos morales del Beato “Dr. José Gregorio Hernández” cuya finalidad es la relevancia y preeminencia del desarrollo humano sostenible de Isnotú a través de personas participativas, competentes y emprendedoras.

De tal manera, que la investigación-acción en esta oportunidad es la protagonista para desarrollar como equipo de trabajo la interacción social y activa con la comunidad, todo ello mediante los Grupos Focales de Discusión Investigativa (GRUFODIN) de la Facultad de Investigación y Postgrado de la Universidad Valle del Momboy, cuyo método de investigación es colectivo, y se centra en la pluralidad y en la variedad de las actitudes, las experiencias y vivencias de los participantes que se hace en un espacio corto.

No obstante, dicha investigación acción va de la mano con la agenda 2030 y los objetivos del desarrollo sostenible (ODS), cuyo principal objetivo es la de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda, establecida por la Organización de Naciones Unidas, donde cada uno de estos objetivos tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 10 años.

Ahora bien, con este GRUFODIN, la Universidad Valle del Momboy pone en práctica los valores supremos de la institución iniciando como una comunidad solidaria e innovadora con inspiración humanista-cristiana que trabaja en equipo para buscar la calidad, el espíritu emprendedor, liderazgo con ética y honestidad en pro y beneficio de la comunidad de Isnotú, mediante los trabajos de investigación que serán de gran aporte para su fortalecimiento social, cultural y religioso.

Para el desarrollo de dichas actividades es importante tener en cuenta los principios y valores humanísticos que tuvo el Beato “Dr. José Gregorio Hernández”

y que lo caracterizaron a nivel mundial como una persona, integra, trabajadora, sencilla, honrada, moralista y de fe, la misma fe, que se debe tener para que Isnotú sea un centro poblado modelo en espiritualidad, con una economía humana, cuyo fin sea el bien común, su norte la armonía ambiental y sobretodo con una alta densidad de capital social.

Es de recordar, según González (2021), Isnotú recibió una bendición del Altísimo:

“ser la tierra natal del Dr. José Gregorio Hernández. El primer venezolano en ser beatificado por la Iglesia Católica, uno de los pocos laicos que mundialmente reúne las condiciones de científico, médico y profesor universitario en recibir esa jerarquía eclesiástica”.

Si bien es cierto, existen dos lugares venezolanos que ocupan la atención en referencia a este gran acontecimiento para la vida espiritual, el primero es Caracas, lugar donde se desplegó mayormente su tránsito vital, murió y se llevó el proceso de beatificación y ahora de santificación; el segundo lugar es el pueblo de Isnotú donde nació, vivió hasta los 14 años y donde al calor de su familia y la comunidad forjó las excelentes cualidades fundamentales de su personalidad y donde también regresó al graduarse a cumplir su deber con sus paisanos.

La beatificación del Dr. José Gregorio Hernández, plantea enormes desafíos para Isnotú, su pueblo natal, así como para la parroquia que lleva el nombre de su más ilustre hijo; Para el Municipio Betijoque y el Estado Trujillo en general, este centro poblado es el epicentro de una devoción que alcanza niveles nacionales e internacionales, razón por la cual, debe convertirse en un lugar muy especial, una cantera de espiritualidad y de caridad cristiana, un modelo de armonía de elevado capital social, un lugar hermoso y grato, que brinde a sus habitantes y a sus visitantes un ambiente sano y de bienestar, armonioso con sus valores culturales, biodiversidad, paisajismo, y que prevea su crecimiento adecuadamente para ser un pueblo modelo en el Estado Trujillo-Venezuela y el mundo.

Es por ello, que estos propósitos no se van a lograr de manera espontánea, por lo que deben obedecer a una planificación bien concebida y realizada, teniendo como principales protagonistas a los propios Isnotúenses, con apoyo de especialistas en los diversos aspectos que debe tener un plan local de esta naturaleza. Este plan debe estar en armonía con el carácter religioso y espiritual de esta comunidad, que además integre las demás actividades económicas del lugar, su identidad, cultura, capital social y sus instituciones.

Exige mucha participación de la población, pero debe comprometer igualmente a la iglesia católica, al sector público, al sector académico y a las demás entidades relacionadas con este insigne personaje y su enorme significado, es por ello, que el GRUFODIN se ha encargado de realizar una serie de actividades en pro y beneficio de la comunidad que a continuación se detallan por capítulos.

CAPITULO I

ISNOTÚ Y SU BEATO

Antes de adentrarnos en materia, es importante señalar que el pueblo cálido y cuna de nuestro beato, se encuentra ubicada en Venezuela, oficialmente con el

nombre de República Bolivariana de Venezuela, situado en la parte septentrional de América del Sur, constituido por un área continental y por un gran número de islas e islotes en el mar caribe, cuya capital y mayor aglomeración urbana es la ciudad de Caracas.

Venezuela cuenta con 23 estados y un distrito capital, donde justamente el Estado Trujillo es cuna de uno de los más grandes hombres y nobles de la iglesia católica, tanto así que este año 2021, fue beatificado por el sumo pontífice de la iglesia católica el Papa Francisco, no obstante, Trujillo, siendo unos de los 23 estados está ubicado al oeste del país y forma parte de la región de los Andes.

Ahora bien, este estado andino se encuentra el municipio Rafael Rangel, cuya parroquia es denominada José Gregorio Hernández donde a su vez existe una localidad muy pequeña llamada Isnotú fundada en el año de 1640 por Pérez

Revollo, en una meseta al pie del contrafuerte del río Caus, entre las quebradas Vichú y Juan Pérez.

En tal sentido, Isnotú le debe su fama a su hijo más ilustre el Doctor José Gregorio Hernández, quien fue declarado venerable por la iglesia católica y beatificado este año, específicamente el 30 de abril de 2021. La devoción a José Gregorio Hernández ha convertido a Isnotú en un lugar de peregrinación y turismo con visitantes de todo el país y el extranjero que vienen a conocer el pueblo o a agradecer los favores recibidos del siervo de Dios.

De tal manera que, posee un santuario en su honor, José Gregorio Hernández, Isnotú tiene su plaza Bolívar, una plaza dedicada en 1964 al Dr. José Gregorio Hernández cuando el municipio libertad del distrito Betijoque cambió su nombre a municipio José Gregorio Hernández (parroquia José Gregorio Hernández del municipio Rafael Rangel desde 1989), además de restaurantes y posadas.

A nivel mundial es reconocido no solo por sus labores de médico, sino por sus labores cristianas bajos los principios de una ética moralista altamente intachable, tanto es así, que se cuenta con iglesias, capillas, centros asistenciales de salud, hospitales, clínicas y demás establecimientos comerciales con su nombre por su honorabilidad de persona y medico en Venezuela.

Ahora bien, ¿**Quién fue el beato Dr. José Gregorio Hernández?**, el ilustre Dr. José Gregorio Hernández, de ahora en adelante JGH, nace el 26 de octubre de 1864 en el pueblo de Isnotú del Estado Trujillo.

González F (2020), en su obra titulada “Camino a la Santidad” cronología del Dr. José Gregorio Hernández, señala:

“Su nombre es un homenaje al bisabuelo paterno el boconés José Gregorio Hernández de Yangüas y Mendoza, casado con María de la Cruz Febres-Cordero y Padrón, nacida en San Félix de Curaridal,

Mauroa, Estado Falcón”

Fue el segundo de 7 hijos del matrimonio de Benigno María Hernández Manzaneda y Josefa Antonia Cisneros, bautizado en el pueblo de Escuque del Estado Trujillo en el año 1865 por el reverendo padre Victoriano Briceño, seguidamente, González F (2020), reseña que:

“El 6 de diciembre el niño José Gregorio recibe el sacramento de la Confirmación en la iglesia de San Juan Bautista de Betijoque de manos de Mons. Juan Hilario Bosset, obispo de Mérida, quien andaba de visita por estos lugares. Su padrino fue el presbítero Francisco de Paula Moreno. Las parroquias trujillanas eran sufragáneas de la Diócesis de Mérida hasta el 4 de junio de 1957 cuando fue creada la Diócesis de Trujillo, la cual se instaló solemnemente el 9 de octubre de ese mismo año”.

Su crianza, se basó en principios y valores, inculcándole la virtud y el amor a Dios obteniendo como guía la Santa Caridad, en febrero de 1878 con 13 años viaja a la ciudad de Caracas para estudiar en el Colegio Villegas, a su corta edad, José Gregorio era un joven centrado, sereno, tranquilo y sobre todo prudente para realizar sus actos de la vida cotidiana.

No obstante, a los 18 años de edad comienza su etapa universitaria, su preparación como Médico, aunque su inclinación fue para el Derecho, pero le prometió a su padre que se graduaría de médico para ayudar a los más necesitados aunado a su inclinación de su fe y el 29 de junio de 1888 recibe el título de Doctor en Medicina de la Universidad Central de Venezuela (UCV).

Es importante señalar, durante su carrera universitaria señala González F (2020):

“Tuvo 59 inasistencias, la mayoría por problemas de salud, cuando sufrió de fiebre tifoidea. En esos tiempos los estudios de medicina eran muy teóricos y tradicionales, no existían buenos laboratorios y los hospitales eran muy deficientes, fallas que eran compensadas por la excelencia de los profesores entre los cuales destaca el Dr. Calixto González, un hombre preparado que había sido discípulo del Dr. José María Vargas, culto, excelente ciudadano y promotor de diversas campañas de salud pública, quien presidió la Junta de Médicos que en 1888 hizo todo lo necesario para la creación del Hospital Nacional que llevaría el nombre del Dr. Vargas”.

Reforzando lo anteriormente señalado, José Gregorio Hernández era una persona de ejemplo a seguir, responsable, incapaz de faltar a sus actividades como estudiante y mucho menos como profesional, como venezolanos y trujillanos debemos seguir el legado, es decir, ser cada día mejores personas independientemente del lugar en que se esté.

Liderazgo del Dr. JGH, como docente e investigadora

JGH, desde su niñez fue un ser humano sencillo, educado, culto, bondadoso, trabajador aunque siempre pasaba desapercibido en todo momento nunca asumió posturas de liderazgo ya que en el fondo de su alma las rechazaba, pero fue un gran ejemplo para el desarrollo de todas las iniciativas de un equipo de trabajo con aras de un verdadero líder nato.

En este orden de idea, como docente fue fundador de la cátedra de Anatomía Patológica, quien la ejerció por 27 años, sin contar las cátedras de histología normal y patológica, fisiología experimental y bacteriología de la UCV, considerado el impulsor y pionero de la docencia científica y pedagógica en Venezuela, basada en las lecciones explicativas, con observación de los fenómenos vitales, la experimentación sistematizada, prácticas de vivisección y pruebas de laboratorio.

Como investigador, a través de su obra “Elementos de Bacteriología” (1906), fue el primer científico en escribir sobre el tema en Venezuela, además, aprovecha para traer de Europa equipos médicos al Hospital Vargas, por instrucciones del gobierno venezolano para instalar el laboratorio de fisiología experimental de Caracas, así como la adquisición de la bibliografía que fuera necesaria para la apertura de las cátedras mencionadas en la UCV, es él a quien se le debe la introducción del primer microscopio en Venezuela.

Sin embargo, JGH a pesar de tener talento en todo lo que realizaba, el nunca asumió cargos de gran relevancia, pero si fue uno de los propulsores más grande de Venezuela para los experimentos científicos en materia de Bacteriología, fue un líder transformador de la medicina y de los estudios médicos en Venezuela, su nombre, su legado nunca se han olvidado, su más reciente logro fortaleció su liderazgo espiritual (Beato).

Modelo ético de enseñanza

Ciertamente, con sus alumnos, JGH, fue un docente ético, responsable, con valores, principios íntegros tal y como lo criaron sus padres, puntual, siempre abocado a sus actividades docentes, utilizaba unos métodos de enseñanza de manera que sus estudiantes pudieran comprender y entender la medicina de la mejor forma.

Sin duda alguna, se acogía a un esquema según el cual la enseñanza de la medicina era concebida teniendo muy en cuenta las lecciones orales, razón por la cual, debían hacerse complementadas con pruebas experimentales específicas, de manera, que el estudiante pudiera integrar en una sola síntesis la formativa teoría-práctica.

En este orden de ideas, le establecía a sus estudiantes unos horarios en los cuales consistía: Los días lunes y viernes dictaba las lecciones teóricas; los martes y jueves la lección experimental, y los miércoles enseñaba las cuestiones prácticas relativas al uso del microscopio, los métodos del cultivo, las técnicas para adiestrar a los alumnos en la disociación de los tejidos y la preparación de muestras.

Inclinación a ciencias y anécdotas con sus colegas.

Es importante señalar, JGH tuvo su inclinación a las ciencias filosóficas concatenadas con la teología, tanto así que promovió la tesis creacionista sobre el origen de la vida “Yo soy creacionista”, decía JGH, en ocasiones tuvo discrepancias de pensamientos con Razetti, quien era defensor de lo evolucionista.

Cabe resaltar, según aporte de Briceño L (2015), para la Revista de la Sociedad Venezolana de Historia de la Medicina, los Doctores Razetti y JGH a pesar de sus discrepancias filosóficas ellos mantenían una sincera amistad y mutuo aprecio, es decir, sabían separar muy bien el trabajo de lo personal, debido a los principios y valores ético que ambos doctores tenían, por su parte, el Dr.

Razetti se expresaba de su colega el Dr. JGH de esta manera:

“...no obstante que el Dr. Hernández y yo pertenecemos a escuelas filosóficas diametralmente opuestas, una sincera amistad nos ha unido siempre, y yo me he complacido en toda época de proclamar los indiscutibles méritos que posee como profesor, como hombre de ciencia y como ciudadano de conducta inmaculada...”

Padres de José Gregorio Hernández

Indudablemente, de los nobles gestos y la infancia ejemplar que tuvo José Gregorio Hernández, no cabe la menor duda de los valores y principios que tuvieron Benigno María Hernández Manzaneda y Josefa Antonia en su vida y formación para luego transmitirlos a sus siete (7) hijos, que con mucho sacrificio, humildad y esmero sacaron adelante.

Hoy en día, las familias del Isnotú deben seguir ese mismo ejemplo, inculcarles valores y principios a sus hijos, primero, para preservar el legado de la familia Manzaneda-Cisneros, y segundo, para que en el estado Trujillo y Venezuela la forma de actuar y de pensar de su gente cambie, ya que si uno no cambia, los demás no lo hacen, es importante señalar, que la persona es el reflejo de lo que es en su hogar.

No obstante, González F (2020), para los padres de José Gregorio Hernández su vida fue dura, por cuanto tuvieron que salir huyendo en búsqueda de mayores y mejores condiciones de vida, sin hablar de salvarse de la Guerra

Federal que en aquel entonces había, señala dicho autor

“la ruta a seguir dichos viajeros eran caminos rústicos y la ruta acostumbrada desde ese lugar era vía Barinitas - Altamira de Cáceres – Calderas - Las Mesitas – Niquitao; Su estancia en Boconó alivió las penas de los enamorados con el apoyo de familiares y amigos, entre ellos el General Inocencio Carvallo”

Para el año de 1862, los padres del beato y su tía llegan a Isnotú, un pequeño pueblo localizado a unos 18 kilómetros de Valera, en la tierra llana, al oeste, se criaba ganadería bovina y allí llegó a poseer algunas tierras Benigno Hernández, el 22 de octubre de ese mismo año contraen matrimonio eclesiástico Benigno María y Josefa Antonia, en la iglesia de San Juan Bautista de Betijoque.

Por otra parte, González F (2020), da a conocer que “justo en el pueblo de Betijoque nacería el 25 de abril de 1877 quien llegaría a ser el asistente y alumno destacado del Dr. José Gregorio Hernández: Rafael Rangel”, más adelante, en 1863, Benigno adquiere una casa en la calle principal de Isnotú construida con piso de ladrillos, paredes de tapia y techo de palmas, colocando en la parte frontal de su casa una pulpería, denominada “La Gran Parada”, mientras que las habitaciones, el corredor y el solar quedarían detrás de la pulpería, señalando a su vez el autor.

“El amable trato de la familia y su espíritu emprendedor hace prosperar el negocio que tiene de todo: alimentos, telas y calzados, aperos para las bestias, equipos de labranza, medicinas, licores, herrería y demás mercancías. Benigno recomienda remedios para los padecimientos de los vecinos y pronto hace un cuarto solo para la botica”.

No quedando con forme con ello, su espíritu emprendedor sigue adelante y construye más habitaciones para transformarlas en posada, acondicionan los techos y obviamente amplían los corredores, nuevamente un ejemplo a seguir para las familias venezolanas y del mundo entero, no importa lo que se venda ni como lo vende, lo importante es trabajarlo con esmero y amor, gracias a su humildad se dan a conocer y su negocio los hacen crecer como emprendimiento y sobre todo como familia, ya que es allí para el año de 1864, un día miércoles del 26 de octubre nace el venerable y beato Dr. José Gregorio Hernández Cisneros.

No obstante, el padre del Beato Dr. José Gregorio Hernández Cisneros, también era considerado como un mediador para la resolución de conflictos, ya que la mayoría de las personas en esa época lo llamaban cuando se encontraban en grandes dificultades, problemas o conflictos entre los vecinos del sector debido a los valores éticos morales que tuvo en su infancia y que se los inculco a sus hijos. Para ello, Capriles A y Dupla F (2018), en su obra literaria “Se Llamaba José Gregorio Hernández” señalo lo siguiente: “...Benigno se ha convertido en una figura de respeto en el pequeño pueblo. Le piden consejo, le confían problemas, solicitan sus buenos oficios para enderezar los pleitos.”

De lo anteriormente expuesto, y como integrante de la maestría en Gerencia Publica y ahora participante del GRUFODIN, nos hemos dado a la tarea de contribuir con ese noble pueblo de Isnotú aportando a la tierra natal de su Beato un pequeño grano de arena en este caso mediante la implementación de un equipo de liderazgo multidisciplinario para la resolución de conflictos.

Sin duda alguna, esta investigación tendrá como finalidad adoptar un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda, la conocida como agenda 2030, que recoge los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidad.

De tal manera, que cada uno de los integrantes de dicho GRUFODIN, podrá abordar dichos objetivos o metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 10 años y asegurar conjuntamente con la ONU que “todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil (...). Se necesita la creatividad, el conocimiento, la tecnología y los recursos financieros de toda la sociedad para conseguir los ODS en cada contexto”.

Por su parte, la Universidad Valle del Momboy, Facultad de Investigación y Postgrado conjuntamente con el tutor académico, MSc. Francisco González Cruz, lograremos que esta investigación más el objetivo 16 de los ODS, se lleve a cabo en el pueblo de Isnotú al hacernos esta interrogante ¿Queremos un mundo mejor y más justo? Para ello tenemos que contar con instituciones sólidas y comprometidas con

la igualdad y la justicia social. Trabajamos con las administraciones públicas para que sean ejemplares y den respuesta a las necesidades reales de las personas.

Ahora bien, de todo lo anteriormente señalado, surge la necesidad de investigar y abordar los siguientes puntos:

Análisis del Problema

A nivel de Venezuela, los problemas en los diferentes estados, municipios y parroquias son vulnerables desde muchos puntos de vista como los son: político, económico, social, ambiental, ecológico y cultural, donde las personas y el gobierno en sí, se limitan a resolver los que les conviene, tal es el caso del Estado Trujillo, siendo para Venezuela uno de los estados más importantes y emblemáticos.

No obstante, desde el punto de vista religioso, el estado Trujillo cuenta con el segundo monumento más alto de Latinoamérica, que es el de la Virgen de la Paz con 46,72 metros de altura, 16 metros de frente y 18 de lado en la base y unas 1200 toneladas, sin contar con el hombre más sabio y bondadoso que parió el pueblo de Isnotú, José Gregorio Hernández, quien se hizo médico, profesor, filántropo, con principios y valores intachables, ayudador de los más necesitados y con muchos milagros en su honor.

Para el pueblito de Isnotú salir adelante ha sido cuesta arriba, sin su beato sería un simple pueblo a quien la gente no recordaría ni visitaría, pero gracias a su nombre y a todo lo que hizo en vida y después de su muerte su legado, su devoción ha quedado más vivo que nunca, puesto que poco a poco se han vivido un gran cambio desde aquellos años de su fundación entre 1640 y 1645.

Es importante señalar, que sus primeros pobladores se dedicaron a la agricultura de yuca, cacao, caraota, maíz, cambur, caña de azúcar, más tarde café, seguidamente, según Camacho, A (1984), se crearon varios trapiches para moler la caña de azúcar y fabricar papelón, para esos años Isnotú pertenecía a la parroquia eclesiástica del Santo Niño Jesús de Escuque y cada tres meses se trasladaba el sacerdote hasta la población a darles la palabra de Dios a los pobladores.

No obstante, se dice que la primera iglesia en Isnotú fue creada en el año 1700, construida de bahareque, caña brava y el techo era de palma, construido por los

pocos habitantes que existían en la población, mientras que a principios del siglo XX derrumban la capilla de palma y comienzan a construir una nueva iglesia más moderna y amplia para la época con materiales como tierras, tejas, ladrillos, entre otros.

En esa época, para 1943, se eleva a Isnotú como parroquia eclesiástica cuyo primer sacerdote residente fue Francisco Vilorio quien era oriundo de la población de Carvajal y que por motivos de enfermedad se tuvo que marchar, ahora bien, en 1960, la diócesis de Trujillo derriba el templo y comienza a construir en terrenos de Don Francisco Araujo (Don Pancho) el actual santuario.

Más adelante, en 1963 llega a esta parroquia el Padre Prudencio Baños enviado por el obispo de la diócesis de Trujillo José León Rojas Chaparro, quien concibe la idea del santuario, con todos sus componentes y designa al padre Baños para que desarrolle el proyecto, tarea que asume a plenitud, incorporando sus iniciativas.

No obstante, señala nuevamente Camacho, A (1984), que para el de 1964 la Asamblea Legislativa del estado Trujillo, le cambió el nombre al Municipio Libertad por José Gregorio Hernández, en honor a los 100 años del nacimiento de este Médico y con la llegada del Padre Prudencio Baños, oriundo de Rioja,

Logroño, Badarán (España) a la población, es donde se reafirma más el fervor por la iglesia y es donde nace y crece la creencia por el Dr. José Gregorio Hernández Cisneros.

De lo anteriormente señalado, se puede inferir que Isnotú debe cambiar rotundamente de un pueblo rural campestre a un pueblo moderno preservando los principios y valores del beato Dr. José Gregorio Hernández, valiéndose de ser uno de los más visitados con actividades económicas y el turismo religioso más elevado del país debido a la peregrinación de nacionales y extranjeros.

De tal manera, como integrante del GRUFODIN, debemos colocar un grano de arena y apostar al desarrollo del Plan integral basado en los Objetivos del Desarrollo Sostenible, la agenda 2030, aunado a los principios y valores del Dr. José Gregorio Hernández para la transformación de Isnotú en el paraíso espiritual de Venezuela.

Al mismo tiempo, como buenos ciudadanos debemos inculcar valores éticos morales basados en nuestro Beato el Dr. José Gregorio Hernández, pero a su vez considerar los medios alternativos de resolución de conflictos para atacarlos de una manera ética, responsable y sobre todo con principios evitando problemas entre las comunidades, vecinos y demás sectores adyacentes.

Por esta razón, todo venezolano actualmente debe estar más atento a las acciones que realicen a diario, de esta manera, puedan enfrentar estratégicamente los conflictos emergentes a fin de no afectar, el desarrollo, armonía no solo personal, vecinal o municipal sino del país, utilizando algunos de los medios alternativos de resolución de conflictos por excelencia; sin duda, Venezuela cuenta con mediación, negociación, conciliación y el arbitraje, ello todo por necesidad de identificar su rol participativo de integración y no de división, de buscar vías de innovación, creadora, sin chovinismo, discriminación, complejos que pueda sobrepasar antinomia de los contrarios.

Por lo anteriormente expuesto, esta investigación-acción a través del GRUFODIN, pretende ejecutar el plan de desarrollo integral basado en los Objetivos del Desarrollo Sostenible, la agenda 2030 con base a los valores del beato Dr. José Gregorio Hernández para la transformación de Isnotú en el paraíso espiritual de Venezuela

Formulación de la Investigación

De lo anteriormente expuesto surge la interrogante de esta investigación: ¿Es el GRUFODIN el encargado de ejecutar el plan de desarrollo integral basado en los Objetivos del Desarrollo Sostenible y la agenda 2030 para la transformación de Isnotú en el paraíso espiritual de Venezuela?

Sistematización de la investigación

¿Cuáles son los elementos para elaborar el plan de desarrollo integral basado en los Objetivos del Desarrollo Sostenible y la agenda 2030 para la transformación de Isnotú en el paraíso espiritual de Venezuela?

¿Cuáles son las diferentes actividades realizadas por el GRUFODIN para lograr la Isnotú posible en Venezuela?

¿Cuáles son los componentes del liderazgo en la conformación de un equipo multidisciplinario para la resolución de conflictos con base a los valores del beato. “Dr. José Gregorio Hernández” en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)?

¿Qué tipos de conflictos presentan los habitantes de la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)?

¿Cuáles son los medios alternativos para la resolución de conflictos en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)?

¿Cuál sería la propuesta para la conformación de un equipo de liderazgo multidisciplinario para la resolución de conflictos con base a los valores del beato. “Dr. José Gregorio Hernández” en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)?

¿Cuáles son los diferentes aportes del GRUFODIN para el desarrollo integral sostenible, basado en los valores del Beato Dr. José Gregorio Hernández?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Promover y aportar elementos para elaborar el plan de desarrollo integral basado en los Objetivos del Desarrollo Sostenible y la agenda 2030 para la transformación de Isnotú en el paraíso espiritual de Venezuela.

Objetivos Específicos

Conocer las diferentes actividades realizadas por el GRUFODIN para lograr la Isnotú posible en Venezuela.

Identificar los componentes del liderazgo en la conformación de un equipo multidisciplinario para la resolución de conflictos con base a los valores del beato. “Dr. José Gregorio Hernández” en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)

Determinar los tipos de conflictos que presentan los habitantes de la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)

Definir los medios alternativos para la resolución de conflictos en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)

Diseñar una propuesta para la conformación de un equipo de liderazgo multidisciplinario para la resolución de conflictos con base a los valores del beato. “Dr. José Gregorio Hernández” en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)

Dar a conocer a Isnotú los diferentes aportes del GRUFODIN para el desarrollo integral sostenible, basado en los valores del Beato Dr. José Gregorio Hernández.

Descripción de la Innovación o Investigación Aplicada.

El principal propósito de este proceso de investigación – acción es plantear un camino y una metodología que logre la elaboración de un Plan de Desarrollo Integral Sostenible de Isnotú que, elaborada de manera muy participativa, se convierta en la guía estratégica que oriente todo lo que se realice en este territorio, de manera que su desarrollo sea integral, inclusivo, seguro, resiliente y sostenible, tal como lo plantea el ODS 11 de los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas de la cual Venezuela es signataria y que todo sea compatible con los valores que inspira el Dr. José Gregorio Hernández.

La idea en general, es que Isnotú sea un centro poblado modelo en espiritualidad, de economía humana, de bien común, de armonía ambiental y con una alta densidad de capital social. Isnotú recibió una bendición del Altísimo: ser la tierra natal del Dr. José Gregorio Hernández, es el primer venezolano en ser beatificado por la Iglesia Católica, uno de los pocos laicos que mundialmente reúne las condiciones de científico, médico y profesor universitario en recibir esa jerarquía eclesiástica.

Isnotú está en su momento estelar y se le presenta la oportunidad histórica de convertirse en un centro poblado modelo de espiritualidad, en un país y un planeta que clama experiencias de humanismo solidario, de comunidades ejemplares, de sitios donde se viva la experiencia de ser bueno.

La beatificación del Dr. José Gregorio Hernández plantea enormes desafíos para Isnotú, su pueblo natal, así como para la parroquia que lleva el nombre de su más ilustre hijo, para el Municipio Betijoque y el Estado Trujillo en general. Este centro poblado es el epicentro de una devoción que alcanza niveles nacionales e internacionales, razón por la cual debe convertirse en un lugar muy especial, una cantera de espiritualidad y de caridad cristiana, un modelo de armonía de elevado capital social. Un lugar hermoso y grato, que brinde a sus habitantes y visitantes un ambiente sano y de bienestar, con sus valores culturales, es decir, ser un pueblo modelo para Trujillo, Venezuela y el mundo.

De la misma forma, exige mucha participación de la población, pero debe comprometer igualmente a la Iglesia Católica, al sector público, al sector académico y a las demás entidades relacionadas con este insigne personaje y su enorme significado.

CAPITULO II

DE LAS EXPERIENCIAS EXITOSAS

En este capítulo se presentan los aspectos teóricos referenciales en los cuales se fundamenta esta investigación-acción, debido a que se realizaron varias consultas con diferentes autores e investigadores con el fin de sustentar, esclarecer y fortalecer esta investigación como base para delimitar y definir el tema de estudio entre los cuales se encuentran:

Conocer las diferentes actividades realizadas por el GRUFODIN para lograr la Isnotú posible en Venezuela.

El Isnotú posible.

A continuación se presentan una serie de actividades elaboradas por los integrantes del GRUFODIN de la Facultad de Investigación y Post Grado de la

Universidad Valle del Momboy en Isnotú con la colaboración de la Iglesia Católica (Santuario del Dr. José Gregorio Hernández), la comunidad y siempre a la mano del tutor, el profesor Francisco González, con la finalidad de la conformación de las bases para el Plan de Desarrollo Integral de Isnotú, basado en los valores del Dr. JGH, en este sentido, se han realizado una serie de actividades en Isnotú muy importantes para conocer los requerimientos necesarios y así incorporarlos al Plan de Desarrollo Integral.

Para llevarse a cabo dicho Plan, se está interactuando con los Isnotúenses de manera presencial y virtual, con la finalidad de extraer de ellos todas las inquietudes, ideas, sueños pertinentes para llevar a cabo a tan esperado desarrollo al “Paraíso Espiritual de Venezuela”.

PRIMERO: Reunión en Isnotú.

Ésta se realizó el día jueves 19 de noviembre del año 2020, con la presencia del profesor Francisco González y algunos maestrantes, cuya finalidad era tener un conversatorio con los Isnotuenses, para presentarle la idea de preparar las bases de un Plan de Desarrollo Integral de Isnotú, basado en los valores del Dr. José Gregorio Hernández, pero con la particularidad de que las ideas para la elaboración de dicho Plan, fuesen proporcionadas de los propios habitantes que conforman la comunidad de Isnotú y no impuestas por personas externas a dicha comunidad.

En la armonía de la reunión, se destacó la coincidencia entre los miembros de la comunidad de Isnotú, en aprovechar la oportunidad que se está presentando, por un lado, la beatificación del Dr. JGH que estaba por darse y por otro, aprovechar las ideas presentada por el profesor González y los estudiantes de la maestría, de elaborar las bases del Plan de Desarrollo Integral para Isnotú. Por lo que se hizo un llamado para que todos los actores que conforman la comunidad se involucren, comunidad, sociedad organizada, la iglesia, gobierno municipal, entre otros.

La propuesta fue acogida por los Isnotuenses con beneplácito y es allí donde comienza el trajinar del proceso. Los presentes en la reunión comienzan a soñar de cómo quisieran ver a su terruño en los próximos años. Pero que la reunión fuese más efectivas, salió otra proposición de parte de los presentes, la idea era convocar a una nueva reunión con la mayor parte de los habitantes para plasmar sus sueños,

la cual fue aceptada y en ese momento surgió la fecha del 3 de marzo para llevar a cabo tan ansiosa reunión.

SEGUNDO: Reunión previa en la UVM.

En atención a la reunión llevada a cabo el jueves 19 de noviembre en Isnotú, se hizo efectiva una reunión el día sábado 21 de noviembre de 2020 con la mayoría de los participantes de la maestría en Gerencia Pública de la Universidad Valle del Momboy (Jair Gonzáles, Rosmary Simancas, Trino Godoy, Marcos Guerrero, Argenis Camacho, Francisco Rangel, Mario Símbolo, Daniel Pérez y Katuska Ardiles) en sede Mirabel, con la presencia del profesor Francisco González y el profesor Barazarte rector de la universidad Valle del Momboy, cuyo objetivo era presentar los pormenores de la metodología del GRUFODIN por parte del rector por tener conocimiento de ésta.

Una vez expuesta la metodología surgió la idea de hacer la tesis de grado para optar al título de Magister a través del Grufodin, que tendría como objetivo apoyar a la comunidad de Isnotú a desarrollar el Plan Integral de Desarrollo Sostenible basado en los valores de José Gregorio Hernández, estimulando con esto el aprendizaje colaborativo y la contribución de nuestros trabajos para transformar la realidad trujillana, quedando en consenso que cada integrante debe trabajar en un ámbito del plan y aportar un capítulo a la tesis general.

TERCERO: Reunión en Isnotú.

El día miércoles 03 de marzo de 2021 a las 10:00 a.m. en el salón de conferencias del Santuario Niño Jesús, se llevó a cabo la segunda reunión con los vecinos de la comunidad de Isnotú para hablar sobre los avances e ideas a incorporar al Plan que se está elaborando para el desarrollo integral de Isnotú.

La reunión comenzó con la bienvenida por parte del rector del santuario Pbro. Magdaleno Álvarez, le siguió el profesor González para explicar el propósito de la reunión. Seguidamente se dieron las intervenciones de Dra. Santiago Briceño (Comisión Diocesana Beatificación JGH), Marcos Palomares (Promotor del Plan), Katuska Ardiles: Interviene en representación de los estudiantes de la Maestría en Gerencia Pública de la UVM, Eladio Muchacho Unda (Diario Los Andes), Carlos Calderón, quien dice tiene mucha experiencia en la promoción del desarrollo local y

estará colaborando en el diseño del plan. Continúa las intervenciones con José Gregorio Valera, Orangel García, Ana Espinoza, Sargento José Ernesto Quintero, Dalia Moreno, Édixon Barreto, Dulce Salinas, Pedro Palomares, Ricardo Rincón, Carlos Rivas, María Pilar Torres.

Nuevamente toma la palabra el profesor González para Informar la creación del grupo Whatsapp para incluir a los presentes y hacer seguimiento de lo que se vaya adelantando, también invitó a la próxima reunión el 7 de abril, para aplicar la técnica World Café y lograr así una visión consensuada del Isnotú que se quiere.

Leonardo Durán: como miembro del Grupo Focal de Investigación de la Universidad Valle del Momboy tomó la palabra para finalizar la reunión haciendo un llamado a soñar sin colocar barreras, llamó a ser creativos en el momento de abocarse a los temas de trabajo. Se hizo el informe de la reunión retomando los aspectos más importantes de las diferentes intervenciones, el cual quedó asentada en el acta respectiva.

CUARTO: Reunión virtual con los maestrantes.

Esta reunión tuvo lugar el 23 de marzo de 2021 a las 7 de la noche, a través de la aplicación WhatsApp, conectados los maestrantes de Gerencia Pública de la universidad Valle del Momboy, con el Objetivo: que el grupo de maestrantes conozcan la técnica del WorldCafé como un método para lograr consensos para la Visión de Isnotú, a partir de sus pobladores.

Los facilitadores: Katuska Ardiles, Carlos Calderón y Francisco González y los participantes: Francisco Rangel, Héctor Barazarte, Argenis Camacho, Marcos Guerrero, Dulce Salinas, Mario Símbolo, Daniel Pérez, Carlos Rivas, Leonardo Durán. Con la inasistencia de Hugo Torres, José Enrique Aragón, Jair González, Hecney Ramírez, Yaimary González.

Se explicó exhaustivamente la técnica del WorldCafé y se aprobó su realización el 7 de abril en Isnotú y se aprobó igualmente dejar abierto el grupo hasta concretar todos los detalles para la ejecución del WorldCafé. Las preguntas poderosas que surjan para ser aplicadas en la reunión se afinarán en el GRUFODIN

y se tendrán listas al menos para la fecha de la reunión previa para socializarlas con la gente de Isnotú.

Se exhorta a los maestrantes que no asistieron que por favor indiquen la causa, y consulten las informaciones en el grupo para que se enteren de la metodología. La actividad será validada como parte del Seminario I de la Maestría.

La reunión finalizó a las 9:58 pm

QUINTO: Worldcafé Isnotú 07 de abril de 2021

Cumpliendo con lo pautado en reunión virtual del día 23 de marzo, se llevó a cabo el WorldCafé de manera virtual con la comunidad de Isnotú, donde se conformaron 8 mesas de trabajo, con 3 grupos de preguntas iguales para cada mesa, con la finalidad de obtener un grupo de respuestas soñadas por los participantes, para que una vez analizadas ser incluidas en el Plan de Desarrollo Integral de Isnotú.

Estas preguntas fueron las siguientes.

Preguntas poderosas

1.-Imagina que hoy es 26 de octubre de 2028, día de la celebración de San José Gregorio Hernández de Isnotú.

Contempla, como San José Gregorio realizó los milagros para que en este lugar se cumplieran todos los propósitos de su gente.

¿Qué ves? Describe que ves en este Isnotú de 2028. Busca algunas palabras o frases cortas que describan lo que estás viendo.

Dime, ¿Cuáles son los elementos claves de esa realidad que estás viendo?

2.- ¿Cuáles son los dones de Isnotú? ¿Al servicio de qué y de quiénes está Isnotú?. ¿Qué valores están presentes? ¿Qué valores de José Gregorio Hernández están presentes en Isnotú?

3.-Cómo tendríamos que ser hoy? ¿Qué tendríamos que estar haciendo hoy para vivir ese propósito? Si ya viviéramos en esa Isnotú soñada, ¿Cómo seríamos? ¿Qué emociones estarían presentes? ¿Cuáles creencias? ¿Qué haríamos? ¿Qué tendríamos dejar de hacer para lograr ese sueño?

SEXTO: Recibimiento de la Reliquia 8 de mayo.

Entrega de las bases del plan al Cardenal Baltazar Porras, al Nuncio Apostólico de su Santidad, Aldo Giordano y al Rector del Santuario. Se entregaron dos carpetas: 1.- Recoge las ideas principales para el Plan de desarrollo integral de Isnotú 2.- Propuestas para Isnotú.

Identificar los componentes del liderazgo en la conformación de un equipo de multidisciplinario para la resolución de conflictos con base a los valores del beato. “Dr. José Gregorio Hernández” en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)

Un buen líder dentro de una organización o independientemente del lugar donde se encuentre, debe tener el don de escuchar, analizar e interpretar lo que se va a decir para evitar contradicciones de pensamientos, es por ello, que a través de La concepción de Maturana acerca de la conducta y el lenguaje humano, se debe comprender que el llegar acuerdos, el hacer sociedad, está relacionado a crear realidades por medio del lenguaje.

Por lo que todo lo que, según Maturana (2003), un organismo, o un ser vivo, es un sistema dinámico y complejo. Es decir, “mientras conserva su organización está en continuo cambio de estado”, cuyos cambios de estados pueden ser actualmente con la realidad social que enfrenta Venezuela como por ejemplo: tristezas, angustias, dolor, entre otros, cambios que generan a su vez enfrentamientos de pensamientos entre dos o más personas generando conflictos internos dentro de una organización, núcleo familiar o hasta en la sociedad (vecinos).

Es necesario tener en cuenta, que un verdadero líder debe tener una conducta correcta y adecuada con transformaciones y configuraciones que lo lleven a una armonía ejemplar, bajo los principios y valores éticos morales que caracterizaban al Dr. José Gregorio Hernández con su entorno, la identidad de la persona debe mostrarse tal y como es, decir lo que piensa, siente y hace con respeto para poder proyectar una imagen determinada con principios.

Tener una comunicación veraz y clara es fundamental para abordar y atacar los conflictos, ya que conversando se entiende la gente, el lenguaje para el ser

humano es vital porque a través de ello se pueden comunicar y llegar a diferentes acuerdos, precisamente, Maturana (1992c) aclara que para vivir en el lenguaje se necesita del cerebro:

“Tengo un cerebro que es capaz de crecer en el lenguaje, pero el lenguaje no se da en el cerebro. El lenguaje como fenómeno, como un operar del observador, no tiene lugar en la cabeza, ni consiste en un conjunto de reglas, sino que tiene lugar en el espacio de relaciones y pertenece al ámbito de las coordinaciones de acción como un modo de fluir en ellas, no como algo en ellas”

Si bien es cierto, un líder se hace otros nacen con los dones de liderazgo, no es menos cierto, que para llegar hacer un verdadero líder se debe tomar en cuenta ciertos componentes que para el psicólogo Goleman (2019) hace difícil en ocasiones determinar que hace ser un buen líder y como trabajar para lograrlo, para ello, se tomó en cuenta el análisis de 3 variables que fueron: el intelecto o capacidad analítica y numérica, habilidades cognitivas como pensar de manera global o estratégica, y la inteligencia emocional.

Con relación a esto, Goleman (2019), obtuvo como resultado que la inteligencia emocional se superaba en 2, la importancia del intelecto y de habilidades cognitivas, por su parte la inteligencia emocional es la clave para ser un buen líder y esta se descompone en 5 componentes observables en los buenos líderes.

Con relación a la primera, **la autoconsciencia:** no es más que el ingrediente principal de la inteligencia emocional. De tal manera, alguien con un alto grado de autoconsciencia sabe cómo sus sentimientos los afectan a ellos, a otras personas y a su auto desempeño en el trabajo o en la sociedad que se encuentren. Tener autoconocimiento también significa poder reconocer cómo nos perciben otras personas.

Posteriormente, para dicho autor esta la **autorregulación:** No es más que aquella que nos libera de ser prisioneros de nuestros sentimientos, pensamientos, acciones que las personas utilizan para conseguir sus metas, en una visión trídica y recíproca, es allí, en donde las personas logran la autorregulación, porque dominan

sus sentimientos e impulsos en momentos desfavorables y son capaces de crear un clima de confianza y de justicia.

Seguidamente, **la motivación**, pilar fundamental en toda organización o lugar donde se encuentren las personas, es de recordar, que la clave de la motivación es que esta no proviene de una fuente externa como un buen salario, tener un título poderoso de un cargo ejecutivo o que el jefe lo trate bien a uno. A las personas con potencial de liderazgo, les motiva un profundo deseo interno de lograr el éxito por el simple hecho de lograrlo, en pocas palabras es la búsqueda de una recompensa positiva.

La primera señal es la pasión por el trabajo en sí, o por lo que haga, de cumplir objetivos, de sentirse retado y se enorgullecen del trabajo bien hecho. Estas personas siempre están elevando la vara del desempeño y les gusta llevar la cuenta. Cómo afrontar problemas y fracasos.

Luego se tiene **la empatía**, cuyo significado es tener en consideración los sentimientos de las otras personas en el proceso de toma de decisiones, el buen líder actúa como psicólogo, y debe comprender como piensan y sienten sus colaboradores para saber cómo hablarles, como darles buenas y malas noticias y como medirles su desempeño. Cada uno es un universo muy diferente con puntos de vista distintos y es clave conocerlos para poder llegar a acuerdos en equipos de trabajo y crear estrategias dónde todos estén convencidos.

Por último y no menos importante las **habilidades sociales**, que no quiere decir que el líder esté socializando constantemente, tomando café con sus compañeros u organizando fiestas de fin de año. Significa que asume que nada importante en la compañía o en la sociedad se hace solo. Estas personas tejen una red de contactos para cuando llegue el momento de la acción. Estas habilidades sociales pueden manifestarse como la capacidad para trabajar en equipo o comunicarse efectivamente. A veces pareciera que el líder no está trabajando porque están conversando en los pasillos con colegas, pero están tejiendo redes útiles para el futuro. Ningún líder es una isla, su misión es lograr que el trabajo se haga a través de otras personas y las habilidades sociales lo hacen posible.

Estos componentes deben ser tomados en cuenta a la hora de la conformación del equipo de liderazgo para la resolución de conflicto en Isnotú, ya que la persona líder debe tomar conciencia de sus virtudes, defectos, motivaciones o actitudes para poder tomar decisiones favorables al equipo con la finalidad de alcanzar los objetivos sin ningún inconveniente.

Por su parte, controlar sus emociones y crear un clima de confianza como líder, es una buena señal de tener empatía en lo que se haga, siempre tomando en cuenta los principios éticos morales del Beato Dr. José Gregorio Hernández, aunado, a las diferentes acciones que se deben hacer como líder para el beneficio de la comunidad, organización o equipo.

Por su parte, Ibarque E. (2019) presento ante la Universidad EAFIT, la investigación “Fomentar competencias de liderazgo social desde el Consejo Comunitario del corregimiento de Montaña en el Carmen de Darén, Departamento del Choco.”, para optar al grado de Magister en Gerencia de Empresas Sociales para la Innovación Social y el Desarrollo Local, con el propósito establecer competencias de liderazgo social desde la organización consejo comunitario, para recibir capacitación y jalonar soluciones a las necesidades de la población del Corregimiento de Montaña.

No obstante, dicha investigación fundamenta al Liderazgo como una habilidad que se ha manifestado desde la conformación de grupos, en los cuales alguien se caracteriza por llevar a sus seguidores al logro de los objetivos independiente de la técnicas utilizadas, esto se refleja en las organizaciones sociales”. Para concluir, “el hecho de hablar de liderazgo implica hablar de todo un conjunto de características (estilos) las cuales constantemente se adaptan a las diversas situaciones por las que atraviesa una Organización, situaciones que se derivan del cambio actual que impera en el mundo competitivo”

Por esta razón, es de gran relevancia esta investigación, con el presente trabajo de acción, debido a que va a tomar en cuenta el liderazgo como un mecanismo para el logro de objetivos y metas con la finalidad de determinar las condiciones de un verdadero líder capaz de sacar adelante un determinado grupo

de personas y porque no, una determinada comunidad bajo los principios y valores enmarcados en el bienestar, paz y tranquilidad de un pueblo o comunidad.

Cabe destacar, la idea de esta investigación es que todas las personas de una determinada comunidad o sector tengan conocimientos de un verdadero liderazgo, así como también del manejo para resolver conflictos sociales en la localidad utilizando bien la mediación, arbitraje o la negociación bajo los principios éticos morales de la iglesia y su beato principal el Dr. José Gregorio Hernández.

Determinar los tipos de conflictos que presentan los habitantes del Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)

Conflictos

Robbins (2005), lo define como él: “Proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa o que está a punto de afectar de manera negativa, alguno de sus intereses” según el diccionario de la real academia de lengua española, posee varios significados entre los cuales están:

“Cuestión que se debate, materia de discusión.// PSICOL. Existencia de tendencias contradictorias en el individuo, que generan angustias e incluso trastornos neuróticos”. De igual forma el Diccionario Hispanoamericano de

Derecho de Berenguer (2008: 386) define el conflicto: combate entre dos o más personas// Discusión sobre una materia o tema en la que las partes no ceden en sus posiciones.

Desde otra perspectiva, Chiavenato (2009), establece que conflicto:

“Es la existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que pueden chocar. Siempre que se habla de acuerdo, aprobación, coordinación, resolución, unidad, consentimiento, consistencia y armonía, se debe recordar que esas palabras suponen la existencia o inminencia de sus contrarios, como desacuerdos, desaprobaciones, disensión, infracción, incongruencia, disenso, inconsistencia, oposición”.

Por su parte, la Carta Encíclica Fratelli Tutti (2020; 65) del Santo Padre Francisco, sobre la fraternidad y la amistad, señala: Cuando los conflictos no se resuelven sino que se esconden o se entierran en el pasado, hay silencios que

pueden significar volverse cómplices de graves errores y pecados. Pero la verdadera reconciliación no escapa del conflicto sino que se logra en el conflicto, superándolo a través del diálogo y de la negociación transparente, sincera y paciente. La lucha entre diversos sectores «siempre que se abstenga de enemistades y de odio mutuo, insensiblemente se convierte en una honesta discusión, fundada en el amor a la justicia»

Dentro de este marco, el conflicto se caracteriza por representar en un momento dado tensiones de un conjunto de personas, sin que necesariamente lo que dichas personas plantean sea el problema de fondo, sino más bien el síntoma, estas tensiones surgen en gran medida del hecho de que personas, grupo y la organización son sistemas dinámicos, vivos de adaptación y ajuste permanente, a un entorno cada vez en cambio más acelerado, indiscutiblemente, el conflicto independientemente del que sea, es negativo o disfuncional, en cuanto produce un desvío de los esfuerzos justamente hacia su manejo.

Para Chiavenato (2009), son tres las condiciones que predisponen al conflicto entre estas se encuentran:

- A) Diferenciación de las actividades:** por cuanto las organizaciones crecen desarrollan partes o subsistemas especializados. Como resultado de esa especialización, al realizar distintas tareas y relacionarse con los distintos grupos en ambientes diferentes se empiezan a manifestar maneras específicas de pensar, sentir y actuar, es decir, empiezan a tener su propio criterios, objetivos e intereses diferentes, o incluso antagónicos que suelen provocar conflictos.
- B) Los recursos compartidos:** por lo general son limitados y escasos, se distribuyen en forma proporcional entre diversas áreas o grupos de una organización, la cual pretenden aumentar su porción de recursos, mientras otro grupo tendrá que perder o liberar una parte de los suyos, de allí pues se da inicio a percepciones de áreas o grupos que tienen objetivos e intereses diferentes, tal vez antagónicos e incompatibles.
- C) Actividades interdependientes:** estas consisten en todas aquellas que realizan los individuos de una organización y que dependen unos con los otros

para realizar sus respectivas acciones, es importante resaltar que interdependencia existe en medida en que un grupo no puede desempeñar su trabajo sin que otro desempeñe el suyo, por otra parte, todas las personas o grupos de una organización son interdependientes de alguna u otra forma y cuando estos grupos se vuelven interdependientes pueden surgir oportunidades para que un grupo ayude o perjudique el trabajo de los demás.

Al respecto, Gelabert M. (2008), indica que el conflicto pueden desencadenarse por distintas formas, como lo es: el absentismo, rotación en el empleo, accidentes de trabajo, sabotaje, bajo rendimiento y otras medidas de presión. Existiendo las posibilidades anteriormente señaladas, pueden surgir varios enfrentamientos como:

A) Individuo contra individuo (interpersonal): es aquel cuando los individuos pelean por una misma posición, fama, poder, ascenso, entre otros. Cada uno lucha por eliminar las posibilidades del otro.

B) El individuo contra grupo (intragrupo): hace referencia cuando un individuo desea satisfacer necesidades de seguridad, afiliación o estima por medio del grupo pero le exigen demasiado. También promover propios intereses, como ganar más dinero, quebrantando normas del grupo, u otros.

Dentro de este orden de ideas, el grupo contra grupo (intergrupo): se da cuando entre determinados colectivos existen diferencias significativas de trato y de intereses y no evita que se tengan.

C) Las organización/es contra organización/es (interorganizaciones): donde no se consigue la cohesión interna de cada uno de los grupos contendientes.

Ahora bien, una vez conocido el desencadenamiento de los tipos de conflictos organizacionales se procede a conocer los conflictos sociales según Ayala (2021), para ello, este autor señala al conflicto social como aquel enfrentamiento entre dos o más grupos en una misma sociedad, entendiéndose a la sociedad como el hábitat donde se desenvuelven los humanos y donde suceden todas las manifestaciones de la humanidad.

Tipos de conflicto social

1) **Funcionales:** Es cuando dos segmentos sociales están de acuerdo en los objetivos pero no en los medios para conseguirlos. El conflicto social se soluciona porque se llega a un consenso entre los grupos.

2) **Disfuncionales:** Son aquellos que perjudican al conjunto de la sociedad. Se producen cuando no se llega a un consenso en los desacuerdos.

3) **Reales:** El conflicto social parte de un problema real como tal, ejemplo: como la desigualdad, guerras, discriminación racial o problemas religiosos, entre otros, es por ello, que llegar a un resultado favorable para todos puede ser complicado porque generalmente los grupos sociales involucrados defienden sus posiciones.

4) **Irreales:** Este tipo de conflictos son originados cuando se interpreta erróneamente la situación, y se resuelve cuando las explicaciones son satisfactorias. Por ejemplo, cuando se demuestra con evidencias irrefutables que hubo o no hubo fraude en elecciones importantes de un país.

5) **Inventados:** Se dan cuando un grupo social se “inventa” un problema de forma malintencionada con el objetivo de movilizar a la gente y generar un conflicto social.

Causas que desencadenan el conflicto social

Indiscutiblemente, existen una serie de factores que pueden influir al desencadenamiento de los conflictos sociales, bien sea desde el punto de vista político, económico, social o cultural en cuanto a su forma de pensar o actuar, sin embargo existen otros desencadenantes como los que establece Ayala (2021), es por ello que para que una sociedad avance se necesita de leyes y estabilidad por un lado y desacuerdos por otro, con el fin de conseguir la integración social, ahora bien, estas causas son las siguientes:

1) Desigualdad: Es cuando se tiene privilegios, en detrimento de otra que no goza de los mismos derechos y es allí cuando se produce desigualdad.

2) Ausencia del Estado: Cuando en un país el Estado se enfoca en ciertas regiones y desatiende otras, sobre todo en los factores sanitarios y educativos, puede generar descontento en la población que, si no se resuelve, puede desembocar en conflictos sociales serios.

3) Corrupción: Suele ser un motivo de malestar que eventualmente se convierte en conflicto social. Si hay prosperidad en el país, los distintos segmentos de la sociedad tienden a hacer la vista gorda ante la corrupción. Sin embargo, cuando hay crisis económica, la corrupción se convierte en un factor de gran importancia.

4) Hambre y pobreza: La pobreza y el hambre tal vez son los factores que más movilizan a la gente. La falta de alimentos básicos puede promover verdaderos alzamientos, como ha ocurrido reiteradas veces en África.

5) Crisis económica: Las crisis económicas suelen poner de relieve problemas ya latentes. Una crisis económica puede generar altos niveles de desempleo, crecimiento de empleos precarios y pérdida del nivel adquisitivo de las personas, lo cual puede desembocar en pobreza y hambre.

Para nadie es un secreto, que estos factores que desencadenan el conflicto en la sociedad lo están viviendo miles de venezolanos en los diferentes sectores donde la corrupción, el hambre y la crisis económica les afecta, muchas veces estos conflictos generan rencillas callejeras entre vecinos y en algunas ocasiones la muerte de algún familiar o hasta de familias que se matan por discrepancias de pensamientos o por una bolsa de comida.

De allí, la importancia del estudio de esta investigación-acción al crear y dar a conocer al equipo de liderazgo multidisciplinario para la resolución de conflictos con base a los valores del beato. “Dr. José Gregorio Hernández” en la Parroquia

José Gregorio Hernández (Isnotú), con la finalidad de abordar los Objetivos del Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 como base fundamental para la ejecución de los objetivos de esta investigación.

No obstante, y como integrante de la maestría en Gerencia Pública y ahora participante del GRUFODIN, nos hemos dado a la tarea de contribuir con ese noble pueblo de Isnotú aportando a la tierra natal de su Beato, un pequeño grano de arena en este caso mediante la implementación de un equipo de liderazgo multidisciplinario para la resolución de conflictos.

Sin duda alguna, dicha investigación tiene como finalidad adoptar un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda, la conocida como Agenda 2030, que recoge los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas.

De tal manera, que cada uno de los integrantes de dicho GRUFODIN, podrá abordar dichos objetivos o metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 10 años y asegurar conjuntamente con la ONU que “todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil (...). Se necesita la creatividad, el conocimiento, la tecnología y los recursos financieros de toda la sociedad para conseguir los ODS en cada contexto”.

Por su parte, la Universidad Valle del Momboy, Facultad de Investigación y Postgrado conjuntamente con el tutor académico, MSc. Francisco González Cruz, se logrará que esta investigación más el objetivo 16 de los ODS, se lleve a cabo en el pueblo de Isnotú al hacerse esta interrogante ¿Queremos un mundo mejor y más justo? Para ello tenemos que contar con instituciones sólidas y comprometidas con la igualdad y la justicia social. Trabajamos con las administraciones públicas para que sean ejemplares y den respuesta a las necesidades reales de las personas.

Definir los medios alternativos para la resolución de conflictos en Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)

Son también denominados proceso de manejos de conflictos, de tal manera, que Barón (2006), Vásquez y otros (2011), Chiavenato (2001) y Orgallo (2000) hacen alusión a los procesos de manejo de conflictos como los medios alternativos de resolución de conflictos.

En relación a este término, Chiavenato (2001), indica que un conflicto puede resolverse de tres modos. Ganar-perder: es cuando una parte logra vencer el conflicto, alcanzar sus objetivos y frustrar a su contrincante en alcanzar los suyos, es decir una parte gana, mientras que la otra pierde. Perder-perder: allí es cuando una parte desiste de algunos objetivos mediante algún compromiso, es decir, ambas partes pierden.

No obstante, otra forma de resolverlo es ganar-ganar: las partes consiguen identificar soluciones satisfactorias para sus problemas, permitiendo de esta manera ambas partes alcancen los objetivos deseados. Partiendo de los supuestos anteriores, los dos primeros patrones de solución ganar-perder y perder-perder, tienden a continuar con la controversia percibiendo que el conflicto no ha terminado pues permanecen atentas a continuar con otro episodio de conflictos para poder en algún momento ganar. Dentro de este marco, el tercer patrón de resolución de conflicto ganar-ganar, se interrumpe en el sentido de que ya no existe probabilidad de generar conflictos a futuros, puesto que ambas partes quedan satisfechas de los resultados u objetivos.

Ahora bien, los medios alternativos de resolución de conflictos si bien es cierto son cuatro, tales como: la mediación, conciliación, negociación y arbitraje, no es menos cierto son fundamentales e indispensables para solucionar conflictos tanto sociales, laborales como organizacionales de cualquier índole donde se presenten, son utilizados extrajudicialmente, es decir, sin intervención de un juez ni un proceso judicial.

De tal manera, que con ello no se trata de suplantar al poder judicial, sino más bien se pretende es crear oportunidades para que las propias partes con ayuda de un tercero imparcial o neutral logren llegar a acuerdos satisfactorios y beneficiosos para ambos cuya finalidad es de no acudir a un tribunal o a un proceso judicial que

probablemente pueda ser más largo o engorroso para colocarle fin a un determinado problema, aligerando la carga de litigios a que se enfrentan los tribunales hoy en día.

Siguiendo con este orden de ideas, en cuanto al arbitraje se supone la presencia de un tercero con autoridad para poner fin a una disputa, cuya legitimidad le es otorgada por el previo acuerdo entre partes intervinientes, pero a diferencia de los medios anteriores, esta decisión es emanada de un tercero sí resulta vinculante para las partes, su ámbito de aplicación del arbitraje está generalmente referido a asuntos susceptibles de transacción, de carácter patrimonial, y en materias de carácter civil y comercial.

Es importante resaltar, que los medios alternativos de resolución de conflictos de alguna u otra manera tiene como finalidad aparte de colocarle fin a un conflicto de disminuir a los tribunales el monto de los litigios por iniciarse, así como el de los litigios en proceso, para que de esta forma autoridades encargadas de administrar justicia puedan resolver sus graves problemas de rezago y lentitud en sus procedimientos, garantizando un efectivo acceso a la justicia.

De allí pues, la importancia de colocar en práctica los medios alternativos de resolución de conflictos, en Venezuela existen varios como la negociación, mediación, conciliación y el arbitraje, de los cuales son aplicados por personas ajenas al problema, es decir, un juez, un árbitro o un tercero, (jefe inmediato o un superior) evitando de esta manera llegar a situaciones extremas como de ir al poder judicial (tribunales), para ello se tiene:

Mediación.

Ramírez (2008) define mediación como: “un medio informal y voluntario de solución de conflictos en el que un tercero imparcial trata mediante técnicas de negociación que las partes identifiquen las posibles zonas de acuerdo.” Mientras que para Vásquez (2006), mediación es “El mecanismo en el cual interviene un tercero que ayuda a las partes para arribar a una solución pero sin proponer fórmulas de solución”.

En otras palabras, mediación es aquella que se va a encargar de ponerle fin a un litigio mediante intervención de un tercero llamado mediador, lo cual va a escuchar

versiones de ambas partes intervinientes, para luego aconsejarlas y ayudarlas a buscar solución al problema, evitando de esta manera llegar a instancias superiores como la administración de justicia (tribunales).

Es importante resaltar, que el papel del tercero, es el de mejorar la comunicación entre ambas partes para que estas precisen con claridad el conflicto, descubran sus intereses y generen opciones para hacer realizable un acuerdo satisfactorio, el mediador debe ser una persona neutral que no tenga interés personal en el resultado por lo que la suspicacia y desconfianza deben reducirse al mínimo. En tal sentido, dicha gestión de mediación tiene que arrojar como resultado en primer lugar colaboradora ya que ambas partes ganan, en cuanto a las personas intervinientes en el conflicto son auto compositiva, debido a que esta solución depende exclusivamente de las partes si llegan o no a un acuerdo satisfactorio y beneficioso para los mismos.

En relación a ello, Chiavenato (2001), indica la manera de resolver un conflicto puede resolverse de tres modos: Ganar-perder, perder-perder y ganarganar, con respecto a la mediación acá la forma de resolverlo es ganar-ganar, donde las partes consiguen identificar soluciones satisfactorias para sus problemas, permitiendo de esta manera ambas partes alcancen los objetivos deseados.

Características de la Mediación

Para Franco citado por Hernández (2007, p. 30), establece que la mediación se caracteriza por lo siguiente:

1.- Es una negociación asistida, las partes actúan por sí mismas, negociando y proponiendo soluciones. El mediador actúa como facilitador y coordinador del proceso.

2.- Es un acto voluntario: Las partes deciden participar o no en el proceso de mediación y ponerle fin en cualquier momento, sin estar obligadas a llegar a un acuerdo.

3.- Es un proceso que tiende al acuerdo y/o a la reparación.

4.- Se basa en el principio Ganar/Ganar.

5.- El mediador utiliza una estructura ya pautada y técnicas específicas para alcanzar los objetivos.

6.- Esta basada en el principio de confidencialidad. Es decir, el mediador y las partes no pueden revelar lo sucedido en sesiones, salvo con autorización de las partes.

7.- La mediación no está sujeta a reglas procesales. El procedimiento es absolutamente informal y flexible.

8.- El acuerdo de mediación parte de los propios interesados, protegiendo así los intereses de ambos. En otras palabras, el acuerdo final es de las partes.

Conciliación.

Alarcón (2007) indica que la conciliación es: “Una forma de solución de una controversia que acelera su terminación definitiva a través de un acuerdo de las partes, asistidas por un tercero el conciliador, respecto de derechos que no tienen carácter de indisponibles.”

De igual forma señala el autor antes citado que la conciliación “Es un proceso mediante el cual una tercera persona, neutral e imparcial, ayuda a las partes en conflicto a buscar una solución consensual, proponiendo si fuera necesario formulas conciliatorias que las partes pueden rechazar o aceptar.”

Por su parte, Vásquez W. (2006), señala la conciliación es “un proceso de negociación asistida por un tercero denominado conciliador, que ayuda a que las partes encuentren una solución consensual que satisfaga sus intereses; teniéndose en cuenta que la solución final siempre será de las mismas partes.” Cabe considerar, por otra parte, en la conciliación es fundamental la intervención de terceras personas, imparciales, de buenos valores éticos morales, debido a que ayudan a las partes a resolver una controversia colocando métodos o medios conciliatorios por medio del cual personas puedan aceptar o rechazar dichas propuestas llegando a su vez a un resultado positivo y satisfactorio para los intervinientes.

De este modo, se presenta la conciliación como: Un medio alternativo para solucionar conflictos, a través del cual las partes resuelven directamente un litigio con la intervención o colaboración de un tercero, la cual resulta un mecanismo flexible, donde el tercero que actúa o interviene puede ser cualquier persona y el

acuerdo de partes suele ser un acuerdo tipo transaccional, es decir, homologable a una transacción.

Es importante señalar, que antes de dirigirse a un órgano de administración de justicia se debe agotar en primera instancia los procesos de manejo de conflictos también llamados medios alternativos de resolución de conflictos. De allí que, es necesario que en algunos ordenamientos jurídicos se pueda llegar a ser obligado el hecho de tratar de llegar a una conciliación antes de poder presentar una demanda, o ser un trámite obligatorio dentro del procedimiento judicial evitando de esta manera disminuir a los tribunales el monto de los litigios que se están por iniciar.

Objetivos de la Conciliación

Según Amado citado por Hernández (2007, p. 23) la conciliación busca que las partes, con asistencia del conciliador, puedan lograr su propia solución sobre base de creatividad; promover la comunicación, entendimiento mutuo y empatía; mejorar sus relaciones; minimizar, evitar o mejorar la participación en el sistema judicial; trabajar conjuntamente hacia el logro de un entendimiento mutuo para resolver un conflicto. Así mismo, lo que se busca con ello es evitar dirigirse ante un órgano de administración de justicia (tribunales) para resolver el conflicto, a su vez busca el acercamiento de una tercera persona quien servirá como mediador, garante de los derechos, voluntades de partes intervinientes en el conflicto independientemente del lugar donde se encuentre.

Perfil del Conciliador

Dentro de este marco, el conciliador debe utilizar su habilidad como una herramienta, incidiendo en la concepción de conciliación y función del conciliador, quien llevara a cabo un mapeo, discriminando los detalles que ayudan a comprender el problema pero que no conforman lo sustancial. Además el conciliador debe llevar a las partes al futuro y dejar el pasado; connotación psicológica de cambiar en el inconsciente de las partes el concepto de problema por el de solución.

Considerando, la imparcialidad del conciliador debe consistir en el manejo que este haga de neutralidad, con el propósito de que el proceso se desarrolle estratégicamente en beneficio de ambas partes involucradas; es importante que el

conciliador no solo sea imparcial sino que lo parezca, dicha neutralidad consiste en no dejar de lado su marco de referencia, el cual es distinto al que posee cada una de las partes, según perspectiva que tenga del problema.

Por ende, la misión del conciliador es trabajar en redefinición del conflicto, encontrando otra visión del problema o moderando alguna de las posiciones, abriendo siempre caminos de comunicación. El acuerdo debe ser voluntario siendo el conciliador el facilitador de vías de solución del problema, no preocupándose solo por el método, recurriendo a otros elementos estratégicos de comunicación ya que los recursos del método se agotan.

De lo anteriormente expresado, se puede inferir que la persona quien funge como conciliador, principalmente debe ser una persona que conozca del conflicto, sea imparcial, ético, centrado en valores éticos-morales, cuya finalidad es que esta decisión sea justa y este de acuerdo con opiniones de partes intervinientes en el conflicto del cual se presenta, todo en beneficio de las partes. Sin duda alguna, el conciliador debe entender los intereses de las partes rompiendo el juego de posiciones por ende, procediendo a la redefinición del conflicto sobre base de una lectura objetiva en función de criterios predefinidos; entendiéndose comunicación como una herramienta que ayuda a redefinir el conflicto en una relación de conflictos; la creatividad del conciliador amplía recursos e iniciativas frente al conflicto ya que es de mucha ayuda para ambas partes.

Características de la Conciliación:

La conciliación como toda institución posee ciertas características que definen su lógica operacional, en el sentido de que cada una es de mucha importancia puesto que el conciliador debe poseerla en todo momento al conocer de un determinado conflicto, entre las características fundamentales están:

1.- Vinculación Consensual: es aquella donde las partes adoptan libremente un comportamiento (acuerdo) determinado. El acuerdo es vinculante y obligatorio, solo si las partes lo han aceptado libremente.

2.- Voluntariedad: Las partes voluntariamente deciden participar en el proceso de conciliación buscando diversas alternativas en la solución de su conflicto. Sufre variaciones dependiendo del tipo de modelo conciliatorio por el que haya optado el legislador.

3.- Terceros: El acuerdo conciliador es elegido libremente por las partes que necesitan intervención del tercero para hacer fluida la comunicación.

4.- Conocimiento del Fenómeno Conflictivo de Parte del Tercero: dentro de la conciliación el conciliador es una persona especializada en técnicas de conciliación y resolución de conflicto.

5.- Informalidad: no requiere de mayor formalidad para el logro de un acuerdo. La conciliación quiere justamente evitar que el procedimiento sea rígido y lento.

6.- Naturaleza del Procedimiento: el procedimiento conciliatorio es libre en cuanto a la presentación de pruebas, argumentos e interés. No hay fases ni momento definido que impidan usar cualquier tipo de información. En algunos casos las pruebas no son necesarias.

7.- Resultado: el conciliador o tercero debe buscar un acuerdo mutuamente satisfactorio a las partes proponiendo fórmulas de solución.

8.- Privado: se encuentra estrechamente vinculado en confidencialidad, de modo tal, que sean las partes directamente implicadas quienes formen parte en la audiencia. Entendiéndose con ello que los partícipes de la audiencia están obligados a mantener absolutamente reserva en esa sesión.

9.- Control del Proceso: es de competencia del conciliador motivar la comunicación entre las partes siendo estas, las únicas que tienen facultad de solucionar el conflicto a través de un acuerdo; con lo que queremos decir que tanto partes, como el conciliador intervienen en el control de conciliación.

Negociación.

En cuanto a negociación, Colina N (2010) la define como: “Aquel medio de resolución de conflictos, mediante el cual las partes se sienta a conversar acerca del problema y lo resuelven otorgándose mutuas concesiones, sin necesidad de la intervención de un tercero.” Mientras que para Ramírez (2008) define la negociación como:

“El proceso mediante el cual dos o más personas, que tienen intereses comunes o diferentes, intercambian información veraz y suficiente, a lo largo de un periodo, con miras a lograr un acuerdo para sus relaciones futuras. Se pretende influir sobre la conductas del otro para lograr un comportamiento deseado sin usar el poder o la fuerza.”

En este sentido se comprende, que en la negociación si bien es cierto no intervienen terceras persona en la ayuda de solventar los problemas, sino que más bien solo intervienen personas involucradas donde de mutuo acuerdo dialogan, realizan concesiones y llegan a un acuerdo amistoso para sus relaciones futuras.

Según Vásquez W. (2006), la negociación

“Es un proceso encaminado a resolver problemas en la cual dos o más personas examinan voluntariamente sus discrepancias e intentan alcanzar una decisión conjunta sobre los que les afecta a ambos, puede dar por resultado una transacción sin la ayuda de un tercero; es la concertación de voluntades de las partes”.

En consecuencia, negociación como institución es aquella que persigue establecer una relación más deseable para ambas partes intervinientes en el conflicto, a través del cual, mediante un intercambio llámese, trueque o compromiso de derechos, sean éstos legales, económicos o psicológicos, sus objetivos más importantes, es lograr un orden donde antes no existía y de modificar relaciones existentes más convenientes para una de las partes o para ambas.

En relación a este término, Chiavenato (2001), indica que la manera de resolver un conflicto se da por los tres modos. Ganar-perder, Perder-perder y ganar-ganar, en cuanto a la negociación se puede dar según este autor dos modos el perder- perder o ganar- ganar.

Elementos de una Negociación

Para Romero 2004 citado por Hernández (2007, p. 37), para que se dé una negociación deben concurrir algunos elementos básicos. Entre los más importantes, plantea los siguientes:

1. Existir dos o más partes.
2. Existir intereses comunes e intereses opuestos.
3. Las partes deben tener alguna dosis de poder (algo que dependa de una de las partes y que interese a la otra).
4. Las partes deben buscar directamente, sin la intervención de terceros, una solución a sus problemas.
5. La no intervención de terceros.

En cuanto a Conciliación, Ramírez (2008) señala que es parecida a la mediación, la diferencia radica en el nivel de participación activa por parte del tercero. Es decir, el conciliador puede emitir opiniones cuando las partes no pueden solucionar rápidamente sus asuntos.

Arbitraje.

En cuanto al arbitraje Colina N (2010) lo define como:

“un método privado para la solución de conflictos en el que las partes interesadas se someten voluntariamente a la tutela de un tercero de su confianza y que esté desprovisto de la condición de órgano judicial, llamado "arbitro" para que les escuche y finalmente, resuelva sus diferencias de criterio, esto es lo que conocemos como "encomendar la solución a un tercero".

Mientras que, Ramírez L (2008) en su blog, Medios Alternativos de Resolución de Conflictos define el arbitraje como:

“el medio por el cual las partes, de manera voluntaria, llevan su diferencia ante uno o varios terceros quienes la resolverán mediante un arbitral de laudo, es decir, mediante una sentencia emitida por él o los árbitros siendo obligatoria para las partes.”

Para Vásquez W. (2006), el arbitraje es:

“Método de resolver extrajudicialmente controversias en virtud del cual las partes acuerdan (convenio arbitral) someter la solución de determinados conflictos que hayan surgido o puedan surgir entre

ellos respecto de una determinada relación jurídica, a la decisión (laudo arbitral) de uno o varios terceros (árbitros) ajeno(s) a las partes y no integrado en un órgano judicial estatal. El arbitraje puede ser voluntario (las partes acuerdan libremente someterse al arbitraje) u obligatorio (las partes están obligadas por el imperio de las normas legales en determinadas circunstancias)”.

De tal manera, cuando el arbitraje se realiza por terceras personas legalmente, esta sustituye completamente la jurisdicción voluntaria, es decir, los tribunales de primera instancia, sin embargo es necesario acudir a dicha vía cuando sea necesario de hacer cumplir el laudo arbitral que fue pactado con anterioridad por las partes intervinientes en el conflicto.

En consecuencia, el arbitraje puede ser clasificado en derecho: Cuando la resolución debe estar fundamentada en criterios jurídicos (legislación y jurisprudencia, fundamentalmente). Este tipo de arbitraje tiene el inconveniente de beneficiar a la parte que cuente con mejores asesores jurídicos, lo que desvirtúa la esencia del procedimiento arbitral, que implica sencillez, rapidez, oralidad y participación directa de partes.

En tal sentido, en la equidad: También llamada conciencia, puesto que para la elaboración del laudo se apela al "buen saber hacer", a conciencia del árbitro que dirige el conflicto. Implica que el árbitro debe ser experto en materia objeto de controversia y del arbitraje ya que de esta manera colocara fin a un conflicto sin la necesidad de llevarlo a instancias ordinarias como los tribunales de primera instancia en lo civil, o dependiendo de la materia o del problema.

De lo anteriormente dicho, se puede inferir que el arbitraje es aquel proceso mediante el cual partes involucradas en el conflicto voluntariamente se dirigen hasta un tercero llamado árbitro para que tenga conocimiento de los hechos suscitados y resuelva de acuerdo a lo alegado por las partes las diferencias, de tal manera, una vez el árbitro de solución al problema, estas decisiones serán de obligatorio cumplimiento para las mismas, tal y como sucede cuando un juez de un tribunal emite una sentencia.

Siguiendo con el orden de ideas, en el ordenamiento jurídico laboral, el arbitraje es el último medio de solución pacífica que disponen las partes, antes de materializar huelga o el simple cierre de empresa, por cuanto una de las ventajas es

cuando las partes quieren someter su conflicto a decisión de un tercero, distinto al órgano jurisdiccional. Es mucho más simple y económico que un proceso judicial.

Por consiguiente, es una desventaja al igual que en todos los otros métodos, las partes deben estar dispuestas a aceptar el resultado, más aún si se trata de un arbitraje "no vinculante", en el cual personas involucradas no renuncian a su derecho a una acción judicial. Se solucionaría de la misma manera que los anteriores, aplicándose sólo en aquellos casos en los que las partes estén dispuestas a aceptar el método sin mayores inconvenientes.

No obstante, en cuanto a los modos de resolver el conflicto según Chiavenato (2001), a la hora de llevarse a cabo un arbitraje, el árbitro deberá tomar en cuenta una sola decisión donde las partes aceptaran la misma, de tal manera, que puede ser la de ganar-perder: cuando una parte logra vencer el conflicto, alcanzar sus objetivos y frustrar a su contrincante en alcanzar los suyos, es decir una parte gana, mientras que la otra pierde.

Ventajas del Arbitraje

Para Amado citado por Hernández (2007, p. 40) el arbitraje tiene algunas ventajas, entre ellas están las siguientes: Es un proceso dotado de flexibilidad. Los procedimientos son informales y rápidos. Es similar a un juicio, en virtud de que un tercero es el que decide, pero sin judicializar la causa. No existe comunicación directa entre las partes, sino entre los abogados. Simplicidad. Celeridad. Certeza.

Confidencialidad.

Por su parte, Ramírez (2008) manifiesta que en Venezuela los medios alternativos de solución de conflictos, a pesar de no haber contado con un rango constitucional sino hasta 1999, están previstos en diversos textos legislativos, tales como el Código de Procedimiento Civil que prevé tanto la conciliación como el arbitraje. Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, regula conciliación y arbitraje como mecanismos para solucionar los conflictos colectivos; así mismo se encuentra la Ley Sobre el Derecho de Autor (1993), que se refiere al arbitraje institucional ante la Dirección Nacional de Derecho de Autor, es un arbitraje voluntario y se tramita conforme a previsiones sobre arbitraje del Código de Procedimiento Civil.

No obstante, la Ley de Empresas de Seguros y Reaseguros (1994), prevé el arbitraje como mecanismo de solución de controversias entre particulares y empresas de seguros; La Ley de Protección al Consumidor y al Usuario (1995), establece la conciliación y el arbitraje como mecanismos voluntarios para la resolución de controversias que se susciten entre consumidores, usuarios y proveedores de servicios, en este caso, corresponde a la parte afectada elegir entre uno u otro mecanismo.

Por su parte, la conciliación está consagrada en otros dispositivos legales tales como en la Ley sobre el Derecho a la Mujer a una Vida Libre de Violencia y en el Código Orgánico Procesal Penal (2001), en el cual ésta es usada como medio para llegar a los acuerdos reparatorios, que sirven como medida compensatoria para el agraviado por parte del agraviante en hechos punibles que afecten bienes materiales, poniendo fin al procedimiento penal.

Es importante resaltar, que la mediación, como procedimiento es poco conocido en Venezuela, no obstante, en los últimos meses se ha despertado gran interés por el tema, realizándose seminarios dictados por profesionales en la materia, provenientes de Colombia y Estados Unidos. Existe en el país instituciones encargadas de administrar estos procesos de arbitraje, conciliación, mediación tales como el Centro de Arbitraje y Mediación perteneciente a la Cámara de Comercio de Caracas de igual forma el Centro Empresarial de Conciliación y Arbitraje (CEDCA) perteneciente a la Cámara Venezolano Americana (VenAmCham).

En este sentido, Venezuela forma parte es parte de los siguientes acuerdos como: La Convención sobre el reconocimiento y ejecución de las Sentencias Arbitrales Extranjeras, celebrada en Nueva York el 10 de junio de 1958 (Convención de Nueva York), el Convenio sobre Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones entre Estados y Nacionales de Otros Estados (Convenio de CIADI), también forma parte de Convención Interamericana sobre Arbitraje Comercial Internacional, firmada en Panamá el 30 de enero de 1975 (Convención de Panamá); y de la Convención Interamericana sobre Eficacia Extraterritorial de las Sentencia y Laudos Extranjeros, suscrita en Montevideo el 8 de mayo de 1979.

Sin duda alguna, Venezuela no tiene excusas para no darle soluciones a los conflictos que la misma presenta, tanto políticamente como personalmente, es decir, entre sus ciudadanos ya que cuenta con una variedad de leyes que establecen los medios alternativos de resolución de conflictos en sus distintas áreas o materias, ejemplo: en materia civil, penal, laboral entre otros. Por otra parte, Venezuela suscribe, ratifica tratados internacionales en materia de resolución de conflictos como los mencionados anteriormente y suscritos en diferentes países, de tal manera, que la mediación, conciliación, negociación y el arbitraje deben ser los medios más utilizados en empresas u organización tanto públicas como privadas del país, ya que si se aplicara por lo menos uno de ellos, los índices de problemas se reducirían de un 100% a un 40%, todo ello en beneficio de un ambiente laboral armónico, estable y sobre todo sin estrés laboral.

En otro orden de idea, las causas que han dado origen a los medios alternos de resolución de conflictos, para Hernández (2007, p. 14), son diversas razones por las cuales los medios alternos de resolución de conflictos han sido incluidos dentro del conjunto de políticas públicas vinculadas con instituciones directa o indirectamente involucradas en el sistema de justicia, todo ello debido a que conforme crece la población y se agudiza la crisis socio-económica. De tal manera, se van incrementando los conflictos; situación que ha colapsado los procesos en instancias judiciales; es de recalcar que el poder judicial no tiene capacidad de respuesta, tanto por el volumen de expedientes que deben ser resueltos y en algunos casos, el colapso del espacio físico, situación que limita su capacidad operativa, generando soluciones tardías.

Si bien es cierto, esto es originado por falta de presupuesto suficiente para desarrollar infraestructuras adecuadas, con tecnología de punta, no es menos cierto esto limita seriamente las funciones jurisdiccionales, atendiendo a estas consideraciones las causas que hayan dado origen a los medios alternos de resolución de conflictos son:

Congestión de justicia: El Estado tiene en sus manos las riendas de administración de justicia, donde legisla, administra y juzga, lo que ha llevado a una judicialización en mayoría de los conflictos, lo cual conlleva a la saturación del sistema judicial.

Acceso a la justicia: Con respecto a este tópico puede afirmarse que las personas de escasos recursos económicos, tienen limitaciones para acceder a un proceso judicial, puesto que los tribunales u oficinas adscritas al sistema judicial se encuentran ubicadas en grandes ciudades en algunos casos poblaciones medianas, donde generalmente personas de bajos recursos y de zonas rurales no pueden acceder sin tener que correr con grandes costos.

Altos costos: Tiene que ver con los costos profesionales, es decir el abogado requiere de movilizar documentos, copias y una serie de papeles que acarrear costos a las partes, aunado a ello los honorarios profesionales del litigante.

Respuestas tardías: Originadas por la congestión del sistema, es decir si en un juzgado se manejan demasiadas causas, los expedientes deben ser revisado por fechas de proceso, además a diario acuden a los tribunales una gran cantidad de personas que quieren ser atendidos en forma inmediata o simplemente verificar que su proceso este marchando sobre lo esperado.

En otras palabras, los medios alternativos de resolución de conflictos por excelencia son los encargados paralelamente de colocar o de poner fin a un conflicto o controversia que se puede suscitar en una determinada organización, gracias a estos, la administración de justicia se logra ver un poco más resuelta con casos que pueden ser resueltos por terceros mediadores. Es importante resaltar, que estos medios se sustentan en el respeto irrestricto a los derechos humanos de los involucrados, por lo que se deben respetar los derechos de personas involucradas, estos mecanismos reconocen la jerarquía de los que intervienen en el conflicto, quienes tienen la calidad de sujetos de derechos y no objetos, es decir, son tomados en cuenta como garantes de derechos y garantías.

Diseño de una propuesta para la conformación de un equipo de liderazgo multidisciplinario para la resolución de conflictos con base a los valores del beato. “Dr. José Gregorio Hernández” en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)

Indiscutiblemente, la solución a los problemas y futuros problemas que se puedan presentar en Isnotú, independientemente de una organización o sociedad es la de crear un equipo de liderazgo multidisciplinario con la finalidad de:

Primero: Buscar personas del sector capaces de liderar.

Segundo: que esos líderes sean los encargados de implementar los medios de resolución de conflictos.

Tercero: que sean responsables, de alta honorabilidad y sobre todo que tengan como norte o base los principios de su beato.

Cuarto: trabajar de la mano con la comunidad y las organizaciones gubernamentales

De tal manera, aplicando los medios de resolución de conflictos como lo es la mediación, negociación, arbitraje y conciliación podemos lograr una comunidad libre de conflictos sociales u organizacionales en el sector, de manera que se pueda vivir armónicamente sin necesidad de dirigirse ante una instancia jurisdiccional a gastar dinero y tiempo, aparte de buscar una celeridad procesal y descargar de tanto trabajos los tribunales de municipio.

De lo anteriormente señalado, se procede entonces a la elaboración de una propuesta que no es más que la conformación de un equipo de liderazgo multidisciplinario compuesto por cinco (05) personas residentes de Isnotú, para la resolución de cualquier tipo de conflictos presentados en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú) bajo los principios y valores del Beato Dr. José Gregorio Hernández, para ello se tomara en consideración lo siguiente:

De los Integrantes:

- Cinco (05) personas que vivan en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)

De los requisitos para formar parte de dicho equipo:

- Ser mayor de edad.
 - Saber leer y escribir.
 - Tener conocimientos de las actividades o tareas que se realicen en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú)
 - Tener una buena reputación u honorabilidad en la comunidad (Principios y valores ético-morales).
 - Ser profesional en cualquier área
 - Tener conocimientos previos y básicos de liderazgo
 - Tener conocimientos sobre los medios alternativos de resolución de conflictos
- Del procedimiento.**

Una vez conformado equipo de liderazgo multidisciplinario para la resolución de conflictos con base a los valores del beato. “Dr. José Gregorio Hernández” en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú), ya se tomará en cuenta un equipo activo para ser el receptor de cualquier problema o discrepancias que se puedan suscitar con los vecinos del sector u organización.

El equipo multidisciplinario tendrá como función principal poner en prácticas la mediación, negociación, arbitraje o conciliación en los problemas que se les plante, aunado a ello podrán tomar decisiones acorde a los casos presentados siempre tomando en cuenta los principios y valores del Beato Dr. José Gregorio Hernández.

Las decisiones que dicho equipo tomen serán de acuerdo a lo alegado y probado por las partes, se tomará en cuenta la buena fe, la ética y los principios morales que las personas tengan, de tal manera, las decisiones serán con carácter de obligatorio cumplimiento siempre y cuando NO se vulneren los derechos y garantías establecidos en nuestra Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Leyes Especiales y demás reglamentos u ordenanzas.

Ahora bien, antes de empezar con la resolución de los conflictos este equipo deberá suscribir conjuntamente con las partes involucradas un compromiso de

cumplimiento de buena fe para que las decisiones sean respetadas y tomadas en cuenta por la parte desfavorecida.

Limitaciones y delimitaciones.

Esta propuesta se llevará a cabo en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú), bajo los lineamientos de la Universidad Valle del Momboy y Facultad de Investigación y Postgrado.

Dar a conocer a Isnotú los diferentes aportes del GRUFODIN para el desarrollo integral sostenible, basado en los valores del Beato Dr. José Gregorio Hernández.

N°	Nombre y Apellido	Título
01	Argenis Camacho	Estrategias para el cuidado de nuestra casa común, Isnotú.
02	Hecney Ramírez	Resolución de conflictos con base a los valores del Beato. Dr. José Gregorio Hernández.
03	Carlos Rivas	Control de los Residuos Sólidos y Promoción de una Cultura de Reciclaje como Base del Desarrollo Sustentable en la Localidad de Isnotú
04	Francisco Rangel	Gestión Pública y Gobierno Abierto basado en los valores del Beato Dr. José Gregorio Hernández
05	Leonardo Duran	Bases estratégicas para mejorar el sistema de distribución de agua potable y saneamiento de Isnotú como base para su desarrollo sustentable.
06	Katiuska Ardiles	Programa de Apoyo a la mujer y familia de Isnotú
07	Hugo Torres	La Educación Cristiana como guía para la transformación espiritual en la convivencia de la comunidad de Isnotú
08	Marcos Guerrero	Turismo Religioso para el desarrollo sostenible de Isnotú
09	Mario Símbolo	Economía sostenible en Isnotú
10	Daniel Pérez	Asociación de Comerciantes en Isnotú
11	Héctor Barazarte	Gobernanza y Gobernabilidad para el desarrollo de Isnotú

Conclusión.

Es impresionante, que los valores en una persona sean tan importantes para la vida en común, tal es el caso del padre del beato “Dr. José Gregorio Hernández” que con mucho esfuerzo y sacrificio sacaron adelante a sus 7 hijos, cuyos valores fueron inculcados al beato, es por ello que personas ajenas a él y su familia los llamaban para resolver ciertos conflictos.

No obstante, José Gregorio Hernández hereda lo de sus padres, fue un hombre culto, responsable, ético, humilde, bondadoso y demás palabras hermosas con las que se puede identificar un beato, en ningún momento presento discrepancias fuertes con terceros y las que logro tener con su amigo y colega el Dr. Razzety lo supieron superar de una manera armónica mediante el dialogo y el respeto mutuo.

De tal manera, que una persona que viva rodeada de más personas siempre va a existir conflictos de índole personal, organizacional o vecinal, pero siempre se deben dirimir de la mejor manera, nunca evadirlos porque se convierten en más fuertes, la mejor manera de dirimirlos es a través de los medios alternativos de resolución de conflictos por excelencia.

Sin embargo, una buena conciliación siempre es costumbre en las personas ya que la comunicación entre las partes y el intercambio de ideas para solucionar

una diferencia es fundamental acompañadas de un tercero denominado conciliador, mientras que la mediación se genera por voluntad de las partes en querer resolver la situación con el apoyo de una persona llamada mediador

Ahora bien, la negociación es cuando se tienen intereses comunes donde se logra llegar a un acuerdo sobre aquellos puntos en que no concuerdan, es decir, la existencia de discrepancia de pensamientos con la intención de resolver las diferencias y lograr un convenio beneficioso para las dos partes, no obstante, el arbitraje es un poco más delicada por cuanto la decisión que de allí se toma debe ser de estricto cumplimiento para las partes del conflicto, por cuanto la figura del árbitro lo deben acordar de manera voluntaria las partes y de esta manera resolver sus diferencias.

De lo anteriormente expuesto, se logró mediante este trabajo de investigación, en conformar un equipo de liderazgo para la resolución de conflictos en con base a los valores del beato. “Dr. José Gregorio Hernández” en la Parroquia José Gregorio Hernández (Isnotú), de tal manera, su importancia radica en visualizar a una Isnotú libre de conflictos y transformada en el paraíso espiritual de Venezuela.

Reflexiones Finales.

En todas las comunidades, organizaciones o instituciones públicas o privadas se debe contar con un equipo de liderazgo multidisciplinario para la resolución de conflictos, ya que los conflictos se encuentran latentes en cualquier parte y por estar latentes es que se debe estar preparado para atacarlos y no evadirlos.

Se considera un equipo multidisciplinario porque en cualquier localidad, u organizaciones existen diferentes personas con profesionalidades distintas que pueden ayudar a la resolución de conflictos capaces de ser líderes en cualquier lugar que lleguen, de tal manera, se tomó así, porque lo que se quiere es que sean personas responsables, luchadoras, trabajadoras y sobretodo que tengan valores y principios tanto éticos como morales, así como también, los valores espirituales y supremos que pregonaba por las calles el Beato, Dr. José Gregorio Hernández, ya que la idea, es que en las comunidades específicamente en Isnotú se lleve a cabo un clima laboral, organizacional y social cálido, cómodo y gustoso para la convivencia familiar y más cuando es un pueblo que tiene peregrinación de feligreses nacionales y extranjeros a diario por ser la cuna de un Beato.

Indiscutiblemente, los medios de resolución de conflicto por excelencia para aplicarse de una forma segura, tranquila y económica son la mediación, negociación, conciliación y arbitraje ya que solo se requiere la participación ciudadana con un toque de liderazgo y principios éticos morales capaces de solventarlos de una manera pacífica y armónica.

Durante todo el estudio de la maestría se han realizado una serie de actividades como foros-chat, reuniones y Word Café, con la finalidad de apoyar al

pueblo de Isnotú a lograr una comunidad modelo, basada en los principios de sustentabilidad de la mano con los objetivos del desarrollo sostenible (ODS).

De tal manera, este trabajo de investigación se encuentra enmarcada en la línea de investigación participación comunitaria, concatenados con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) numero 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, bajo los parámetros establecidos en GRUFODIN, Universidad Valle del Momboy y la Facultad de Investigación y Post Grado.

No obstante, según fuentes del investigador y como integrante de la maestría en Gerencia Publica son muchos los profesionales en distintas áreas, es decir, multidisciplinarios, que de alguna u otra forma ayudarán al pueblo de Isnotú mediante los diferentes aportes y propuestas que se realizarán para el fortalecimiento del pueblo modelo.

Referencias Bibliográficas

- Alarcón (2007), **Los medios alternativos de solución de conflictos** trabajo disponible en <http://www.monografias.com/trabajos33/medios-de-solucion/medios-de-solucion.shtml>
- Arias y Heredia V (2006). **Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño**. Editorial Trillas.
- Ayala M (2021). **Conflicto Social**. Disponible en: <https://www.lifeder.com/conflictosocial/>.
- Barón (2006), **Manejo de Conflictos. Ciclo de Capacitación sobre Gestión, Centros de Salud**. Puerto Esperanza. Provincia de Misiones. Fundación Compromiso.
- Bergoglio J. (2020). **La Fraternidad y la Amistad Social**. Carta Encíclica. Fratelli Tutti del Santo Padre Francisco. Santa Sede. Ciudad del Vaticano.
- Briceño B. (2015). **Revista de la Sociedad venezolana de Historia de la Medicina**, disponible en: <https://revista.svhm.org.ve/ediciones/2016/1/art-8/>
- Camacho, A (1984). **“Inventario físico natural del área Betijoque – Isnotú con fines de expansión urbana”**. Departamento de Planificación y Ordenación del Ambiente, Trujillo-Mérida.
- Capriles A; Dupla F (2018) **SE LLAMABA JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ;** Colección Ediciones Especiales; Editorial: Abediciones, Caracas Venezuela.
- Chiavenato (2001) **Administración: Teoría, Proceso y Práctica**. Editorial Mc Graw Hill. Tercera Edición, Bogotá Colombia.
- Chiavenato (2009), **Gestión del Talento Humano**, 3/e Edición, Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato (2011), **Administración de Recursos Humanos “El Capital Humano de las Organizaciones”**. Editorial Mc Graw Hill, Novena Edición, México DF.
- Código de Procedimiento Civil, de la República Bolivariana de Venezuela. Editorial Legis.
- Colina (2010), **Los conflictos laborales de trabajo**. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos82/conflictos-laborales-trabajo/conflictoslaborales-trabajo2.shtml>.
- Ek Canto (2011) **Definición y Funciones de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje**. Disponible en <https://es.scribd.com/doc/103690612/definicion-yfunciones-de-la-junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje>.
- Raffino M. (2021). **Concepto.de**. Disponible en: <https://concepto.de/liderazgo-2/>

- Granadillo M. (2013), "**Medios alternativos de resolución de conflictos como opción válida y eficiente de los conflictos laborales en Venezuela**". Trabajo Especial de Grado presentado ante la Universidad José Antonio Páez.
- González V. (2006). **Liderazgo Social**. Revista Galego-Portuguesa de Psicología E Educación. Volumen 13. ISSN: 1138-1663.
- González F. (2020). **Camino de Santidad. Cronología del Dr. José Gregorio Hernández**. Diseño Editorial: Pedro Bracamonte Osuna; Depósito Legal: TR2020000020; ISBN Obra Independiente: 978-980-18-1365-1
- Goleman D. (2019). **Los 5 componentes para convertirse en un gran líder**. Disponible en: <https://ubits.mx/blog/desarrollo-personal/los-5-componentes-paraconvertirse-en-un-gran-lider/>
- Ibargue E. (2019). **Fomentar competencias de Liderazgo Social desde el Consejo Comunitario del corregimiento de Montaña en el Carmen de Darién, Departamento del Choco**. Trabajo especial de grado presentado ante la Universidad de EAFIT, para optar al título de Magister en Gerencia de Empresas Sociales para la Innovación Social y el Desarrollo Local. Medellín, Colombia.
- Ortiz Ocaña, Alexander (2015) **La concepción de Maturana acerca de la conducta y el lenguaje humano**. CES Psicología, vol. 8, núm. 2, julio-diciembre, 2015; Medellín, Colombia.
- Orgallo (2000) **Conflicto Organizacional. Descuadrado**. Disponible en http://www.descuadrando.com/Conflicto_organizacional.
- Ramírez (2008) **Manual de Medios Alternativos de Resolución de Conflictos**, disponible en <http://www.monografias.com/trabajos36/resolucion-conflictos/resolucion-conflictos2.shtml>.
- Robbins (2005), **Administración Título Administración**. Editor: Pearson Educación. Octava Edición. México.