GERENTIA

Revista Científica del Decanato Investigación y Postgrado
Universidad Fermín Toro



Depósito Legal N° pp200002ME1396
ISSN Nº 1690-3153

Año 2017
EDICIÓN ESPECIAL N° 2

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. Jorge R. Benítez
Rector

Dr. Pedro Briceño C.
Vice-Rector Académico

Dr. Rafael Rubio
Vice-Rector Administrativo

MSc. Vanessa Quero
Secretaria General

COMITÉ TÉCNICO

Dra. Marianella Martínez
Decano de Investigación y Postgrado
Editora Jefe
MSc. Leidy Hernández
Directora de Investigación
Redacción y Estilo
Noris Soler
Montaje

CONSEJO EDITORIAL
Dr. Carlos Figueredo (UCLA)
Dr. Carlos Alvarado (UNERS)
Dra. Norelvis Saturnini (UNEFA)
Dra. Janina Rodríguez (UFT)
Dr. Edgar Gómez (UCLA)
Dra. Solange Díaz (ULA)
Dr. Jesús León Subero (UCLA)
Dr. Alfredo Lucena (UPEL)
Dr. Wilmer García (UFT)
Dra María Elena Martinez (UFT)
Dr. José Luis Parra (IMPM/UPEL)
Dr. Douglas Barraez (UFT)
Dra. Rosa Ochoa (UFT)
Dr. Edumar León (UCLA)
Dra Hildemary Terán (UNA/UFT)
Dra. Vilsia Ollarves (UPEL/UFT)
Dra. Milexa Sequera (UPEL)
Dra. Yamilet Lucena (UCLA)
Dr. Edner Sánchez (UFT)
Dr. Frank Heredia (UPEL)
Dra. Carmen Chirinos (UFT)

CONTENIDO

ARTÍCULOS

GESTIÓN TECNOLÓGICA EN LA SOCIEDAD DE CAÑICULTORES: UNA CONSTRUCCIÓN EMERGENTE SUSTENTABLE 9
Autor: Fernando Pinto

FACTORES GERENCIALES: UN DESARROLLO AL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES 28
Autora: Denessi Navas

LA FUERZA IMPULSORA DETRÁS DEL LIDERAZGO: ¿UN LÍDER NACE O SE HACE? 43
Autor: José Orozco

GESTIÓN GERENCIAL DE LAS ORGANIZACIONES CULTURALES-COMUNITARIAS EN VENEZUELA. 54
Autora: María Quintero

RELEVANCIA HEDÓNICA DEL SENTIDO DE PERTENENCIA. UN DESAFÍO DE FILIACIÓN ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE CRISIS SOCIOECONÓMICA 73
Autor: Rafaeduard Luque

LA GERENCIA ANTE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN DESDE UNA INTERPRETACIÓN SISTÉMICA EMERGENTE 90
Autora: Carmen Benalcáceres

INTEGRACIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES A LAS INSTITUCIONES PRIVADAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR 105
Autora: Mayely Paredes

APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS TECNOLÓGICAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN EN EL FORTALECIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN LITERARIA 124
Autora: Yesenia Franco

ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN DIRIGIDAS AL PERSONAL DOCENTE PARA FORTALECER LA CONVIVENCIA EN EL PROCESO GERENCIAL EDUCATIVO 145
Autor: Marco Rondal

COACHING COMO FACTOR EMERGENTE EN MEJORAMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA BARINAS 162
Autora: Rosa M. González

ESTRATEGIAS GERENCIALES DESDE EL MODELO ORGANICISTA 182
Autora: Doris Mendoza

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO COMO MODELO ARTICULADOR EN LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN 201
Autora: Maigualida Paz

EMPRESAS DEL SIGLO XXI, USUARIAS DE LOS MODELOS DE COMUNICACIÓN EN ESPIRAL 224
Autora: Rosangela Ocanto

LA COMUNICACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA GERENCIA EFICAZ DE LOS DIRECTIVOS DE EDUCACIÓN MEDIA 252
Autor: Luis Alberto Valenzuela

ENSAYOS

ESPIRITUALIDAD GERENCIAL: ESTRATEGIA DE CAMBIO CULTURAL FRENTE A LA NÓRMOSIS ORGANIZACIONAL 269
Autora: María E. Pietrosanti

GERENCIA PÚBLICA: VISIÓN ÉTICA DEL LIDERAZGO EN EL CONTEXTO VENEZOLANO 281
Autor: Julio C. González

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA REALIDAD COMPLEJA DE LA GERENCIA PROSPECTIVA 293
Autora: Karelbys Y. Castillo

TRANSFORMACIONES TECNOLOGICAS EN EL MUNDO EMPRESARIAL. BRECHA REFERENCIAL PARA LA AUTOMATIZACIÓN DE LA PLATAFORMA ELECTORAL 305
Autora: Claudia C. Jiménez

EL GERENTE EMPRESARIAL CON PENSAMIENTO COMPLEJO, METACOGNITIVO Y ETICO ESPIRITUAL: GENERADOR DE BIENESTAR SOCIAL 314
Autora: Raquel González

GERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL DEL ESTADO TRUJILLO 325
Autor: Carlos Ferrini

TÉCNICAS CUANTITATIVAS DE ANÁLISIS DE DATOS DESDE LA PERSPECTIVA DEL PENSAMIENTO COMPLEJO 337
Autor: Héctor Arteaga

LA TRANSMODERNIDAD Y EL INGENIERO TRANSDISCIPLINARIO 347
Autora: María Zapata

PASO DEL IUETAEB A UPTAEB: UNA DECADA DE CAMBIOS 358
Autor: Luis Guerrero

UNA MIRADA CRÍTICA Y REFLEXIVA SOBRE LA FORMACIÓN DE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL DESDE LA RACIONALIDAD MODERNA 371
Autora: Judith M. Ravelo

CONSTRUCCIÓN DE TEORÍAS CIENTÍFICAS 381
Autora: Dulce M. Montero

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO PROCESOS DE CAMBIO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS VENEZOLANAS 393
Autora: Yaritza C. Pinto

GERENCIA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA EN EL MARCO DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO 404
Autores: Elita Méndez
Carlos Figueredo

EDITORIAL

Ontológicamente, al hablar de Gerencia, es vista como una disciplina académica, por lo que es necesaria considerarla como un proceso, por lo que puede ser analizada y descrita en términos de varias funciones fundamentales. Según Morín (2000) “en la actualidad gerencial donde se impone la complejidad del pensamiento, se requiere de una transformación de las personas desde su dimensión ontológica, es decir, una óptima combinación entre los conocimientos adquiridos a través de la ciencia y la tecnología y los conocimientos contextualizados”. En este sentido desde la Universidad Fermín Toro, se busca integrar, en esta edición de la Revista Gerentia año 2017 Edición Especial Numero 2, este conocimiento hacia el saber, en este horizonte de la libertad, se presenta investigaciones de artículos científicos y estudios de ensayos, los cuales fomentan el recorrido científico de la investigación.

Es por ello que un equipo de árbitros y el comité editorial de esta magna Universidad Fermín Toro, se unen para validar la parte epistemológica y metodológica de los productos científicos de los profesionales que hacen vida en los diferentes niveles de Pregrado, Especialización, Maestría, Doctorado y Postdoctorado, en la búsqueda creativa del saber desde la integridad del conocimiento.

Inicialmente, tenemos dentro de este recorrido investigativo de los artículos científicos se encuentran “Gestión Tecnológica en la Sociedad de Cañicultores: Una Construcción Emergente Sustentable, la cual tiene como propósito la intencionalidad de generar una aproximación teórica de la gestión tecnológica en la Sociedad de Cañicultores como construcción emergente sustentable. Luego, “Factores Gerenciales: Un Desarrollo al Talento Humano en las Organizaciones”, este estudio pretende establecer los Factores Gerenciales como elemento primordial para el Desarrollo del Talento Humano.

Por otra parte, “La Fuerza Impulsora Detrás del Liderazgo: Un Líder Nace o Se Hace “está asociada a conceptos como: eficiencia, efectividad, productividad, creatividad, excelencia, competitividad, calidad para lograr objetivos económicos además de generar beneficios sociales, bajo actividades de planificación, organización dirección y control. De igual forma, tenemos” Empresas del Siglo XXI, Usuarias de los Modelos del Siglo XXI, Usuarias de los Modelos de Comunicación en Espiral. El cual tiene como propósito principal obtener un conocimiento preciso sobre el modelo de comunicación a usar por las empresas del siglo XXI.

Se considera también, “Gestión Gerencial de las Organizaciones Culturales-Comunitarias en Venezuela “. Este artículo tiene como objetivo presentar los rasgos esenciales de la gestión gerencial de las organizaciones culturales-comunitarias, como preámbulo al futuro de la cultura en Venezuela. Se encuentra también, “Relevancia Hedonica del Sentido de Pertenencia. Un Desafío de Filiación Organizacional en Tiempos de Crisis Socioeconómica”. Esta investigación plantea como propósito general, generar un corpus teórico sobre la relevancia hedónica del sentido de pertenencia como desafío de filiación organizacional en tiempos de crisis socioeconómicas.

Igualmente, “La Gerencia ante la Sociedad de la Información desde una Interpretación Sistémica Emergente “.Este estudio tiene como propósito estructurar la gerencia ante la sociedad de la información desde una interpretación sistémica emergente en el departamento de la División de investigación y formación de la Zona Educativa Barinas. De igual manera, “Integración de los Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales a las Instituciones Privadas de Educación Superior “.Este artículo científico tiene como objetivo proponer estrategias para la integración de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) en las instituciones privadas de Educación Superior (IPES).

Cabe resaltar “Aplicación de las Estrategias Tecnológica de la Información y la comunicación en el Fortalecimiento de la Producción Literaria “.Esta investigación se orientó en el diseño de una propuesta relacionada con la aplicación de las estrategias tecnológicas de la información y la comunicación en el fortalecimiento de la producción literaria en los estudiantes del 6to grado de la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño del estado Portuguesa. Por otro lado, tenemos “Estrategias de Comunicación Dirigidas al Personal Docente Para Fortalecer la Convivencia en Proceso Gerencial Educativo”. El presente estudio tiene como propósito desarrollar acciones de comunicación que permitan fortalecer la convivencia en el proceso gerencial educativo en la Unidad Educativa Nacional “Vega del Brazo” Parroquia Virgen de Coromoto, Guanare Estado Portuguesa.

De igual forma, “Coaching Como Factor Emergente en Mejoramiento del Personal Docente de la Universidad Nacional Abierta Barinas”. Este artículo tiene como objetivo proponer el coaching como factor emergente en el mejoramiento del personal docente de la Universidad Nacional Abierta (UNA) Barinas. Igualmente tenemos “Estrategias Gerenciales desde El Modelo Organicista”. El presente estudio tuvo como objetivo proponer estrategias gerenciales, basadas en el modelo organicista, dirigidas a los directivos de la Dirección Estatal de Educación, Gobernación del estado Portuguesa.

Así también “Compromiso Organizacional del Docente Universitario Como Modelo Articulador en las Ciencias de la Educación”. Este estudio tuvo como objetivo evaluar el compromiso organizacional del docente universitario que labora en los programas que conforman el Decanato de Ciencias y Tecnología de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", en Barquisimeto, atendiendo a tres dimensiones: identificación, participación y permanencia.

Cabe resaltar el artículo “La comunicación en el Desarrollo de la Gerencia Eficaz de los Directivos de la Educación Media”. El objetivo principal del presente trabajo fue analizar la comunicación en el desarrollo de la gerencia eficaz de los directivos en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas. Allí tenemos “La Comunicación en el desarrollo de la Gerencia Eficaz de los Directivos de la Educación Media”. El objetivo principal del presente trabajo fue analizar la comunicación en el desarrollo de la gerencia eficaz de los directivos en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas.

En otro sentido, encontramos en esta edición los siguientes estudios vinculados a ensayos que se mencionan a continuación, de acuerdo a su propósito:

Primeramente, “Gerencia Publica: Visión Ética del Liderazgo en el Contexto Venezolano “, el objetivo principal de este ensayo es analizar la gerencia: visión ética del liderazgo en el contexto venezolano. Luego el ensayo, “Espiritualidad Gerencial: Estrategia

de Cambio Cultural Frente a la Normosis Organizacional “, el cual tiene como propósito interpretar la espiritualidad gerencial: estrategia de cambio cultural frente a la nórmosis organizacional.

Seguidamente,” Gestión del Conocimiento en la realidad Compleja de la Gerencia Prospectiva”. El propósito de este artículo en la modalidad de ensayo es reflexionar sobre la gestión del conocimiento en la realidad compleja de la gerencia prospectiva. Cabe destacar, “Transformaciones Tecnológicas en el Mundo Empresarial. Brecha Referencial para la Automatización de la Plataforma Electoral “.El presente Ensayo, tiene como propósito proyectar una visión cognoscente sobre la realidad sucinta en que todo este proceso de adaptación que forma parte de la evolución de la sociedad.

Es preciso destacar, “El Gerente con Pensamiento Complejo, Metaconigtivo y Ético Espiritual: Generador de Bienestar Social”. El presente ensayo busca ahondar en la dinámica organizacional y como es concebido su proceso gerencial a partir de la complejidad del pensamiento meta cognitivo y ético de los gerentes, todo ello a partir de la hermenèusis natural del investigador para el análisis de los contenidos teóricos.

Así mismo, “Técnicas Cuantitativas de Análisis de Datos desde la Perspectiva del Pensamiento Complejo”, el propósito del presente ensayo es realizar una primera aproximación acerca de la aplicación de técnicas cuantitativas configuradas de acuerdo con algunos de los principios del pensamiento complejo en investigaciones en el campo de las ciencias sociales. De igual manera, “La Transmodernidad y el Ingeniero Transdiciplinario “. En el caso del ingeniero como ser creador, innovador y gerenciador, debe ir adaptándose y moviéndose de acuerdo a las necesidades que se le presenten y a su entorno, en aspectos tecnológicos, económicos, políticos, sociales, culturales, es decir, de manera general de acuerdo a como el mundo y la globalización vayan avanzando.

Ahora bien se presenta, “Paso del IUETAEB: Una Nueva Década de Cambios”, El propósito de este ensayo fue hacer una revisión grosso modo, de los cambios curriculares en el Instituto Universitario Experimental de Tecnología Andrés Eloy Blanco” (IUEATEB), para tres momentos de la primera década del milenio hasta su transformación a Universidad Politécnica Territorial Andrés Eloy Blanco (UPTAEB).

Cabe resaltar, “Una Mirada Crítica y Reflexiva Sobre la Formación de la Sociedad Industrial desde la Racionalidad Moderna”. Este ensayo se enfoca en la racionalidad moderna como un proceso histórico que nace en la modernidad y se enfatiza la visión de la sociedad en el cálculo y la efectividad. De la misma forma “Construcción de Teorías Científicas”, el presente ensayo tiene como propósito interpretar y comprender la bibliografía referida a la construcción de teorías, que teóricos como Morlés (1998), han tenido a bien compartir con nosotros para de esta manera adquirir el capital cultural necesario que nos conduzca a la construcción de nuevos saberes.

Podemos resaltar “Liderazgo Transformacional Como Procesos de Cambio en las Instituciones Educativas Venezolanas”. Este ensayo tiene como propósito, valorar los procesos de cambio que se producen en esta sociedad, actual, la cual exigen la formación a las nuevas generaciones de líderes en beneficio de trabajar con honestidad, ejemplo, compromiso y visión compartida, desarrollando las funciones de la administración para proporcionar el desarrollo del capital humano. De igual relevancia tenemos “Gerencia de la

Investigación Universitaria de la Universidad Politécnica Territorial del Estado Trujillo “. En razón de lo planteado, este ensayo pretende analizar la investigación universitaria como una de las funciones básicas de la universidad, destacando su gran importancia en la generación de conocimiento y el fortalecimiento de las funciones de docencia y de extensión en la Universidad Politécnica Territorial del Estado Trujillo.

Finalmente encontramos, “Gerencia y Responsabilidad Social Universitaria en el Marco de la Sociedad del Conocimiento “En este ensayo encontramos que La Sociedad del Conocimiento ha generado importantes cambios hacia lo interno de las universidades, que las obligan a redefinir y asumir responsabilidades ante las crecientes exigencias que presentan los diferentes grupos de interés con los cuales se relacionan. Se invita a nuestros lectores a disfrutar de este recorrido investigativo de la edición especial Nro.2 de la Revista Gerentia año 2017 de esta magna Universidad Fermín Toro.

Dr. Herbert Antony Colmenarez López



Lcdo. Administración Comercial, Universidad de Carabobo. Año 1998.Prof. Educación Comercial, Monseñor Arias. Año. 2011. Magister en Educación Universitaria. Universidad Fermín Toro Año 2014.Doctor en Ciencias de la Educación Universidad Fermín Toro. Año. 2019. Postdoctorado en Políticas Públicas y Filosofía Universidad Experimental del Yaracuy “UNEY”. Año. 2020. Postdoctorado en Seguridad de la Nación. Universidad Militar de Venezuela, Año 2021.

GESTIÓN TECNOLÓGICA EN LA SOCIEDAD DE CAÑICULTORES: UNA CONSTRUCCIÓN EMERGENTE SUSTENTABLE

Autor: Fernando Pinto
fernandopinto@ucla.edu.ve

PALABRAS CLAVE
Gestión tecnológica, sociedad de cañicultores, desarrollo sustentable

RESUMEN

Este estudio se propuso la intencionalidad de generar una aproximación teórica de la gestión tecnológica en la Sociedad de Cañicultores como construcción emergente sustentable. El tipo de investigación se identificó como fenomenológica hermenéutica. El escenario empírico se consideró en la Sociedad de Cañicultores del estado Portuguesa (SOCAPORTUGUESA), al contactar para la entrevista a profundidad a tres actores sociales conformados en su calidad de contribución gerencial informativa distinguidos como el Presidente, Gerente General y Gerente de Agronomía, todos productores de caña de azúcar con experiencia entre 20-25 años, quienes se ajustaron a los términos de la saturación teórica. La información así recabada se codificó, categorizó y trianguló. Los descubrimientos se presentan en cuadros de contenidos a partir de las unidades de significación: gestión tecnológica, desarrollo sustentable y sociedad de cañicultores, las cuales en cada caso, permitieron elaborar la síntesis descriptiva y argumentación sobre los distintos sentidos y significados implícitos en los atributos. A partir de cada análisis e interpretación se generaron los atributos emergentes: gestión del conocimiento socio-productivo y tecnológico de la caña de azúcar como cosecha en verde; planificación integral del desarrollo productivo de la caña de azúcar en los aspectos políticos, éticos, ecológicos, técnicos y culturales con implicaciones nacionales e internacionales y gerencia de agronomía en la organización gremial para pensar en los otros y romper fronteras agrícolas, los cuales se conjugan de manera intelectiva en la edificación de las precisiones ontológicas, epistemológicas y teleológicas, plataforma sobre la cual descansa la construcción del conocimiento derivado. Las reflexiones se producen a través de la metáfora: reminiscencia acerca del cultivo de la caña de azúcar de Subirós (2000), en las similitudes que se asumen en la discusión sobre algunas prácticas de fomento del cultivo, apoyos técnicos a productores e investigación para el mejoramiento de la productividad y rentabilidad del cultivo.

TECHNOLOGY MANAGEMENT AT THE SOCIETY OF SUGAR CANE GROWERS: A EMERGING SUSTAINABLE CONSTRUCTION

Author: Fernando Pinto
fernandopinto@ucla.edu.ve

KEYWORDS
Technology management, sugarcane growers' society, sustainable development

ABSTRACT

This study proposed the intention of generating a theoretical approach of technology management at the Society of Sugar Cane Growers as emerging sustainable. The research was identified as phenomenological hermeneutics. The empirical scenario was considered in the Society of Sugar Cane Growers of Portuguesa State (SOCAPORTUGUESA), to interview deeply three social actors, the President, General Manager and Manager of Agronomy, who are producers of sugar cane with experience between 20-25 years. They conform to the terms of the theoretical saturation. The data was collected and coded, categorized and triangulated. The findings are presented in tables of contents from units of meaning: technology management, sustainable development and society of cane growers, which in each case allowed developing the descriptive synthesis and argumentation on the different senses and implicit meanings in the attributes. From each analysis and interpretation, emerging attributes were generated: socio-productive management and technological knowledge of sugarcane as green harvesting. Also, integrated planning of productive development of sugar cane in political, ethical, ecological, technical and cultural aspects, with national and international implications, and management of agronomy at the trade organization to think in others and breaking agricultural frontiers. They combine in intellective way in the building of the ontological, epistemological and teleological precisions, which rest on the construction of the derived knowledge. Reflections occur through the metaphor reminiscence about the cultivation of sugar cane of Subirós (2000), the similarities are assumed in the discussion of some practices promoting the cultivation, technical support for producers and research for the improving productivity and profitability of the crop.

INTRODUCCIÓN

La dinámica de las organizaciones en el mundo, se perfila cada vez más comprometida con la gestión tecnológica en las unidades productivas, lo cual agrega valor al engranaje de elementos incorporados en torno a la capacidad de respuesta en la concreción de caminos estratégicos que puedan activar la mirada contributiva a los ecos del desarrollo sustentable.

En ese orden de ideas, la gestión tecnológica en la agricultura, particularmente en las sociedades de cañicultores, cobra fuerza en la descripción de iniciativas y articulaciones inherentes a los conocimientos que surgen del ámbito de las prácticas de desarrollo agrícola sustentable, como una manera de influencia en el ámbito de las políticas del sector, que han evolucionado en las diversas formas particulares del lenguaje y la acción, dando forma a las mediaciones y canales de influencia organizacional, hacia los nuevos arreglos institucionales como factor de cambios.

Ahora bien, estas consideraciones según destacan Blauert y Zadek (1999), hacen saber sobre algunos argumentos asociados a lo que simboliza un lenguaje común sobre el término del desarrollo sustentable en las prácticas agrícolas. No obstante, la gestión tecnológica de influencia en el establecimiento de redes y alianzas para la producción agrícola, necesita de la complementariedad de prácticas de la escucha activa y del aprendizaje cotidiano sobre las percepciones de otros sectores involucrados, sean científicos, elaboradores de políticas o campesinos de subsistencia.

Es evidente entonces, que la gestión tecnológica es un factor de interés para el desarrollo y definición del estado actual del sector agrícola focalizado en el cultivo y prácticas asociadas a la caña de azúcar, aun cuando existan desigualdades en el grado de su avance entre países, derivando externalidades positivas para el resto de los sectores productivos y económicos.

La agricultura como actividad económica impulsa, a partir del

desarrollo e incorporación de tecnologías, contribuciones a problemas sociales como la hambruna, la pobreza extrema y el desempleo, en tanto la orientación del cambio tecnológico se encuentra dirigida al aumento de la producción de alimentos, coadyuvando con el fortalecimiento de redes productivas conexas.

En efecto, la gestión tecnológica focalizada en la sociedad de cañicultores, está asociada a las organizaciones y países, tal como destaca Echenique (2000), es un referente que captura también intercambios, asesorías y giros tecnológicos, que demandan recursos y procesos administrativos en el sistema de relaciones de la unidad productiva con mercados financieros, de insumos/productos con el mismo Estado, con otros organismos y empresas, lo cual contribuye al desempeño que fortalece el desarrollo económico mediante un proceso continuado en el impulso y configuración de sus ventajas competitivas.

En el marco de representatividades organizacionales de la Sociedad de Cañicultores del estado Portuguesa, que reconocen las problemáticas derivadas ante los desafíos enfrentados, en la vigilancia gestionaria de apoyo tecnológico a sus agremiados, a favor de ganar espacios orientadores que permitan traspasar las limitaciones y esfuerzos en la identificación de problemas colindantes de esa realidad agroproductiva, se asume la responsabilidad de reordenamiento y reflexiones, en el horizonte de consideraciones alternativas que viabilicen la toma de decisiones acertadas en los aspectos políticos, sociales, económicos y ecológicos, característicos de la condición sustentable.

De manera sistemática, el sentido de las actividades, procesos gerenciales y sistema de relaciones socioproductivas, inherentes a la gestión tecnológica sustentable, ha venido activándose en la Sociedad de Cañicultores del estado Portuguesa, en el marco de convenios y alianzas estratégicas interinstitucionales, al

generar ensayos agrotécnicos de información, contactos experienciales y conocimientos en el dominio práctico, ecológico y mecanizador de las labores relacionadas con la caña de azúcar. Sin embargo, los costos de los insumos, la escasez de materiales propios de las unidades productivas de este rubro y la falta de apoyo del Estado para hacer realidad el auto abastecimiento de azúcar en el país, afianza más las limitaciones del sector.

He allí, la contribución de este estudio, entendido en el significado que se deriva de los propios actores sociales, en la visión de este rubro alimenticio en particular, de acuerdo a las políticas establecidas por el Gobierno Nacional para sensibilizar el destino de la cañicultura, ante la disminución de la producción y los escenarios que transversan el sentido humano, sensible y de proximidad a los agremiados, como punto de referencia en las capacidades, conocimientos y experiencias que adicionan valor a la gestión tecnológica, en tiempos de transformaciones sociales.

Si bien es cierto que, en la necesidad de identificar alternativas viables, repensadas de la gestión tecnológica de confluencia integral en los elementos asociados a lo que significa el apoyo a los cañicultores, para garantizar este elemento de la seguridad alimentaria, existe una vinculación con la rentabilidad, seguridad social y agroproductividad, en el marco de las políticas definidas en el sector, no es menos cierto que la sustentabilidad debe ser el reconocimiento que proyecta la contribución de este estudio, como vehículo de la gestión tecnológica inminente en el conocimiento de la organización para beneficiar a los agremiados de forma directa y de modo subyacente, a todo el país, en lo que constituye el afianzamiento de la capacidad de diálogo para escuchar al otro.

Asimismo, en el ámbito académico, la contribución de este estudio se deja ver en las perspectivas de los hallazgos que se derivaron de la temática y sus diversas ramificaciones que enriquecen y sustentan líneas de investigación

identificadas con el pensamiento gerencial emergente y las organizaciones venezolanas, en las prospectivas reflexivas de profundidad en el eje de la sustentabilidad, la gestión transformable de la práctica agrícola en la sociedad de cañicultores en la derivación prospectiva de construcción del conocimiento.

De modo que, a partir del objetivo planteado de Generar una aproximación teórica de la gestión tecnológica en la Sociedad de Cañicultores del estado Portuguesa como construcción emergente sustentable, los escenarios que coadyuvan a una nueva significatividad de la gestión tecnológica en ese gremio, tomarán provecho en la realidad de transformaciones sociales, políticas, económicas, ambientales y agroproductivas, que se vienen dando en la República Bolivariana de Venezuela, al otorgar características estratégicas de importancia para el Estado, en el marco de su propuesta de seguridad alimentaria.

La importancia de focalizar la atención hacia los procesos de transformación de la información cualitativa en los diferentes conceptos o categorías y sus atributos o propiedades, se enfatiza en la necesidad de conformar la descripción, sistematización, análisis e interpretación con matices direccionados hacia la aproximación teórica como producto de la construcción del conocimiento.

En este orden de ideas, señalan Trinidad, Carrero y Soriano (2006), que tras las huellas características de los distintos tipos de datos cualitativos y los procesos que atiende al análisis e interpretación, se provoca una mirada de reconocimiento e identificación de los principios fundamentales que circundan la problemática o el fenómeno de estudio. De allí que, "la contribución de la teoría fundamentada al análisis cualitativo dirige la atención hacia el proceso de conceptualización basado en la emergencia de patrones sociales a partir de los datos de investigación" (p. 10). Añaden además los autores que, los conceptos son abstracciones

en relación al tiempo, espacio y las personas, como también son perdurables en su alcance teórico.

Al entender esta situación, los elementos interpretativos que emergieron como atributos o propiedades de las categorías, dan cuenta de los sentidos y significados que los actores sociales le atribuyen a la interrelación entre las cualidades representadas en actitudes, sentimientos y comportamientos conectados a las interpretaciones elaboradas que se construyen desde el dominio perceptivo develado en las descripciones, que al final de la sistematización se incluyen como sedimento fenomenológico en la trascendencia del fenómeno en nuevos criterios integrados y reajustados en su comprensión.

Así los esfuerzos interactivos, e intelectivos en la creación del investigador, cumplieron con la naturaleza epistemológica de la esencia temática que mayormente representa al fenómeno de estudio, interconectado al contexto social y cultural en la construcción del conocimiento generado como aproximación teórica en la Sociedad de Cañicultores en la mirada sustentable.

METODOLOGÍA

En el aspecto ontológico, ante la interrogante sobre ¿Cuál es la naturaleza de la realidad?, el abordaje investigativo para acceder a ella a través de las voces de los actores sociales, que en este caso son los gerentes de la Sociedad de Cañicultores del estado Portuguesa, ha sido a través del diálogo, del contacto intersubjetivo para que en esa cercanía y confianza con ellos, puedan derivar sus percepciones y reflexiones acerca de lo que sienten, piensan y hacen.

Por tanto, la realidad es multifocal, en el entendido que he tomado en cuenta las distintas versiones de sus contextos y subjetividades, que develaron en esas conversaciones sensibles, a partir del ser que está ahí, en una disposición afectiva fundamental. Tal como señala Heidegger (2005), en una caracterización ontológica de lo

abierto, en cuanto posibilidad del Dasein mismo, para la captación explícita de la totalidad originaria existencial, la interpretación ontológica que se corresponde con el cuidado está muy lejos del conocimiento óntico del ente, lo cual significa que el sentido del ser se develará a través del lenguaje, con los hechos que emergen de la conciencia en la realidad de cada mundo ideal, que es independiente de la experiencia, conocimiento y la aprehensión de los hechos, lo cual me dará la información conectada a la reflexión.

El enfoque ontológico del estudio se dedica a percibir en el modo de ser, al lograr el acercamiento con los otros, que permitirá capturar en el lenguaje, las palabras significativas que constituyen los pilares básicos para hacer emerger los comportamientos y las acciones de la gerencia y su caracterización sensible inherente al fenómeno de estudio, en el modo de ver el discurso configurado en el aparecer de la gestión tecnológica.

En cuanto al aspecto epistemológico, para entender ¿Cómo es la relación entre el sujeto cognoscente y la realidad cognoscible?, se asumió el Construccionismo Social, en el entendido que los procesos, acciones e interacciones en la realidad de la Sociedad de Cañicultores, no están dadas, ni permanecen fijas e inalterables en el tiempo, sino que se construyen en la dinámica social de las prácticas culturales, experiencias y la gestión del conocimiento tecnológico en la vida cotidiana del hacer que se asume en el sistema de transformaciones sociales.

Bajo este contexto, los argumentos de Berger y Luckmann (1968), hacen ver que, principalmente en los estudios sociales de la ciencia y la tecnología, el conocimiento que se construye está cargado de subjetividades como también de realidades objetivas integradas como expresiones a los significados que los actores sociales consideran en el interactuar de sus interpretaciones. Este carácter dual de la sociedad constituye un contexto construido sobre la base del conocimiento de la vida cotidiana, que a su vez es

inseparable de la propia conciencia como producto de la acción en el mundo, que se comparte con los otros dirigido a objetos.

De esta manera, el abordaje epistemológico de la investigación, se fundamenta en los hechos que comparten los gerentes de la Sociedad de Cañicultores que aprehendí a través del lenguaje y la acción, como mecanismo de acceder a las actividades y procesos que comparten en las distintas expresiones e intenciones de apoyo a los agremiados, como punto de referencia de un grupo de significados que corresponden directamente a las situaciones que se manejan en SOCAPORTUGUESA.

En relación al aspecto metodológico, acerca de ¿Cómo he de transitar en la búsqueda interpretativa del fenómeno? se ajusta al tipo fenomenológico-hermenéutico, para retomar las características esenciales y las vivencias y experiencias sensibles, en una postura eidética de todos los sentidos en el mundo natural como procesos reales entretejidos, a las percepciones que sostienen los actores sociales en las consideraciones del mundo circundante, de los modos de ver que le atribuyen al mundo de las cosas que están allí frente a ellos en la organización de la Sociedad de Cañicultores del estado Portuguesa.

La técnica para recabar la información fue la entrevista a profundidad, de características libre en el sentido que una vez iniciado el proceso, se dejó al entrevistado ampliar sus experiencias, con la direccionalidad primaria enfocada a la gestión tecnológica y el enfoque de desarrollo sustentable, para dar congruencia a la información necesaria planteada en las intencionalidades del estudio, lo cual de acuerdo con Acevedo y López (2002), adquiere significación de eficiencia y eficacia, cuando resulta de un proceso de interacción humana dentro del cual hay que esforzarse por ser lo más sincero y genuino que se pueda.

La información recolectada fue desglosada en sus esencias conceptuales a través de los procesos de categorización, codificación y

triangulación. En cuanto a los dos primeros mencionados, se realizaron de manera simultánea, una vez transcrita la información derivada de los actores sociales. La categorización, permite la clasificación de los conceptos y sus propiedades o atributos, en función de dimensiones asociadas a sus significados.

Respecto al proceso de triangulación, Ruiz (1998), indica la condición de abordar una de las tácticas de análisis y convalidación de datos cualitativos que implica la combinación, confrontación y complementariedad de la información. En este estudio se aplicó la triangulación de la información proveniente de los distintos actores sociales, lo cual comprende la contrastación de información dentro del mismo estudio.

El proceso de sistematización, hace referencia a tres tipologías: la codificación abierta cuyo propósito es utilizar los datos para generar categorías generales abstractas que ayuden a la construcción de la teoría; la codificación axial o teórica que intenta buscar la interconexión entre los datos, y se ocupa de interrelacionar las categorías sustanciales desarrolladas en la codificación abierta. Finalmente, la codificación del atributo emergente, que utiliza las mismas técnicas anteriores pero en un nivel de mayor abstracción con la posibilidad de hallar una categoría central conceptual que surgió de las constantes comparaciones de los procesos.

RESULTADOS

Al confluir en la significancia de los atributos generados como estratos intelectivos de la aproximación teórica, se reconocen en su esencia interpretativa, en la identificación integral que puede observarse en el siguiente gráfico:

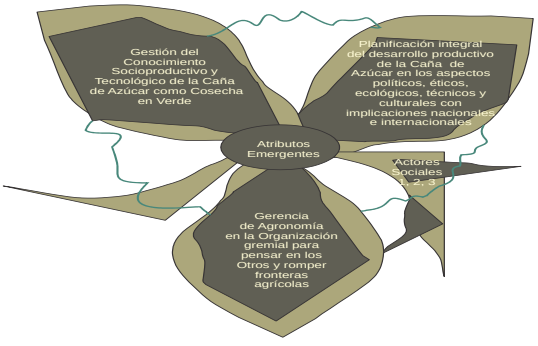


Gráfico 1. Atributos emergentes

Los tres atributos emergentes en el despliegue de la información que trasciende en relación a los aspectos significantes interpretados en el fenómeno de estudio, relacionado con la gestión tecnológica en la sociedad de cañicultores como construcción teórica emergente, se identifican como: gestión del conocimiento socioproductivo y tecnológico de la caña de azúcar como cosecha en verde, planificación integral del desarrollo productivo de la caña de azúcar en los aspectos políticos, éticos, ecológicos, técnicos y culturales con implicaciones nacionales e internacionales y la gerencia de agronomía en la organización gremial para pensar en los otros y romper fronteras agrícolas.

En cuanto al primer atributo, relacionado con la gestión del conocimiento, emerge como consecuencia de la irreductible responsabilidad del liderazgo gremial de SOCAPORTUGUESA, de respaldo a una eficiente gestión tecnológica, comprometida en la construcción de un sistema de gestión que orienta la vigilancia del entorno para detección de focos de innovación, la focalización de estrategias y su respectiva capacitación para el éxito en la implantación de la innovación, lo cual se visualiza en la aprehensión de la misión y visión como elementos orientativos del accionar organizacional.

La gestión tecnológica se cimienta en la gestión del conocimiento para el fortalecimiento de las capacidades de una organización. En otras palabras, son las capacidades puestas en el servicio a los productores de la caña de azúcar de la región, los destellos que configuran el marco estratégico en la formación y consolidación de sus haceres identificativos de ventajas competitivas.

En la perspectiva del atributo: planificación integral del desarrollo productivo de la caña de azúcar en los aspectos políticos, éticos, ecológicos, técnicos y culturales con implicaciones nacionales e internacionales, se fundamentan los aspectos políticos, la inter-institucionalidad se representa en el marco de las relaciones

estratégicas entre los actores vinculados al sector cañicultor.

Estas relaciones se constituyen en forma estratégica toda vez que activan mecanismos para la transferencia de experiencias en diversos propósitos como el apoyo financiero requerido para el desarrollo de un nuevo y mejor conocimiento traducible en nuevas tecnologías, la generación de mecanismos de innovación, extensión, transferencia tecnológica y asistencia técnica, la adopción de procesos de gestión para la mejora de la productividad, identificación de necesidades reales en el contexto de las empresas y sus entornos sociales, formulación de políticas públicas claras para el desarrollo agrícola y rural, son algunos de los aportes que se generan.

Desde esta perspectiva, se concibe la consolidación de la capacidad de planificación del desarrollo a la luz del elemento integrador que significa la alianza estratégica, caracterizada por la confianza en el seguimiento de las directrices o marco normativo de tal relación, donde los objetivos orientan la estrategia en la convicción del alcance de un modelo agroproductivo sustentable, en la promoción de programas o proyectos significativos en la integración de los aportes de todos para la construcción de ese lugar común sustentable.

En este sentido cobra importancia la capacitación técnica, proceso inducido desde su fase inicial en la actividad de extensión de mejores conocimientos y el acompañamiento en las actividades comprensibles para una eficiente apropiación de nuevas tecnologías, transformando la práctica agrícola en una actividad sustentable respaldada en un nuevo pensamiento de gestión tecnológica sustentable.

Finalmente, el atributo: gerencia de agronomía en la organización gremial para pensar en los otros y romper fronteras agrícolas, se visualiza en la misión de la organización elementos distintivos para el ordenamiento de la organización gremial en torno al tema de la participación para el desarrollo sustentable, toda vez que la direccionalidad del mismo converge

en una estructura de soporte para toma de decisión en torno al tema de la diversificación de la actividad productiva mediante la adecuada gestión de los recursos humanos, económicos y tecnológicos en la empresa.

Es por ello que, la interinstitucionalidad sectorial emerge en sus intencionalidades de integración que apuestan a los beneficios que se obtienen del desarrollo de tecnologías sustentables. Los réditos se dibujan en torno a políticas en contra del deterioro ambiental y sus consecuentes efectos sobre la calidad de vida, así como la propensión a mejoras del aspecto económico en las unidades de producción agrícola.

Los esquemas de reflexión sobre la realidad de la planificación que debe llevarse en la concreción de los programas estratégicos en la competencia de la gestión tecnológica en el dominio de los diálogos construidos sobre la base de activar los eventos y concreciones de ayudas de la gerencia de alto mando, en cuanto a la ejecución de los lineamientos que proyecte un sistema de mejoras de la situación agrícola de la caña de azúcar, tiene que ver con la esencia de la organización gremial en ese acompañamiento a los productores asociados.

Es precisamente el apoyo del Estado a la infraestructura científico tecnológica, el mecanismo contributivo para desarrollo del conocimiento en esta materia, vista como una perspectiva de accionamiento estratégico de su gestión, como sustrato en el fortalecimiento de la naturaleza de este conglomerado, que domina el factor relevante en la ampliación de la oferta tecnológica dirigida a la satisfacción de la necesidades reales del sector agroproductivo nacional.

Por lo tanto, la naturaleza de la realidad se ubica en torno a la actividad funcional de la infraestructura científica tecnológica del país, que cada acción gerencial debe orientar en la identificación de los reflejos de sus propias prácticas atribuibles a reconocer al otro, en función de sensibilizar la empresa agrícola con miras al desarrollo de

tecnologías apropiadas y de fácil adopción e implementación por parte de los cañicultores, emergiendo estas consideraciones como mecanismo articulador de la participación en proyectos conjuntos con SOCAPORTUGUESA.

Es de esta manera, como se ha venido estableciendo ese acercamiento con los productores, en sus dimensionalidades sensibles de necesidades y requerimientos en provecho de la maximización de las experiencias de los actores, en relación al mejoramiento productivo de la caña de azúcar, su permanente diálogo que procura la intervención en los procesos de gestión como variable tecnológica orientadora de la eficiencia en la organización.

Las experiencias que se presentan en el hecho de estar ahí, agremiadas para respaldo de la propia existencia de una relación abierta con los productores, en los hechos que se manifiestan en la cotidianidad de introducir hacia nuevos modos de ser acordes con el redescubrimiento de situaciones que dominan la existencia del hombre productor y que da cabida al rasgo distintivo de permanecer en una actitud natural para ir en búsqueda de la excelencia.

Este escenario, tiene que ver con las cosas importantes que resaltan la existencia institucional reflejada en SOCAPORTUGUESA y las manifestaciones del conocimiento tecnológico, difundido en el contacto extensionista y de concientización a través de lenguaje y la acción, constituyen la herramienta progresiva de actuaciones institucionales, para significar las prácticas culturales derivados de la cosecha en verde como tecnología emergente.

En definitiva, la existencia de la organización gremial en el sentido tecnológico abre la posibilidad de ajustar los términos reflexivos derivados de la propia esencia institucional en el sentido y hacer de los modos de estar ahí, en apoyo a las múltiples significaciones de necesidades de los productores reconocidas a través del lenguaje y el sentido exclusivo de la existencia humana.

La gestión tecnológica en SOCAPORTUGUESA debe ser

acompañada en los diversos campos expresados en sus lineamientos estratégicos por la inter-institucionalidad que soporta el apoyo a sus procesos de gestión, el desarrollo de productos biológicos, la instalación de un complejo industrial para el procesamiento y la transformación de la caña de azúcar, la intervención de variables tecnológicas en las empresas de sus agremiados.

Con ello se ha de focalizar los escenarios coyunturales que se amplían en la incorporación de nuevas tecnologías, capacitación mediante actividades de extensión y establecimiento de una unidad de gestión tecnológica, lo cual apunta a la necesaria activación de mecanismos interrelacionales que se registran en la activación de proyectos de acompañamiento tripartito para el mejoramiento productivo de la caña de azúcar.

Desde esta óptica, resalta la condición del Construccionismo Social, que se amplía en el marco de la interinstitucionalidad sectorial, el proceso de extensión del conocimiento tecnológico y fortalecimiento de las capacidades organizacionales e individuales del colectivo social, se satisface en mayor medida considerando la formación de talento humano delineando un perfil de exigencia técnico para los profesionales dedicados a tal actividad.

En este sentido, la gestión del conocimiento socioproductivo cobra relevancia al suponer la extensión del conocimiento hacia los actores vinculados a las prácticas productivas de las empresas agrícolas, reconociendo las experiencias y sumando valor en la consecuente capitalización de sus capacidades, induciendo la incorporación de un mejor conocimiento en la construcción de sus ventajas competitivas.

Finalmente, no queda más que ajustar los términos impostergables en la interacción de las instituciones abiertas a la gestión tecnológica, en el marco de aportar los escenarios productivos a los agremiados cañicultores e idear la conexión intersubjetiva que permita avanzar con mayor empuje hacia la concreción del

conocimiento y calidad, para entregar a los centrales, la materia prima de excelente calidad y buen rendimiento.

La distinción a todos estos factores recurrentes en las peticiones de los cañicultores y beneficios concedidos por SOCAPORTUGUESA, en el marco de asesoría permanente, hace pensar sobre el hecho de mantener y aumentar la productividad, al entender el avance de la gestión del conocimiento sobre la caña de azúcar, con el uso efectivo de todas estas técnicas y herramientas de desarrollo y suma de voluntades para hacer posible esa situación.

La precisión del fin último concebido en la esencia de SOCAPORTUGUESA, se interpreta en el ánimo caracterizado del aspecto de la orientación directiva con fundamento a los cambios planteados en el país, de allí que la gerencia tecnológica que supone la visión integradora en el contexto del modelo sustentable de un sector agrícola postmoderno, se interpreta el sentido social y productivo reunido en la proximidad de la protección ambiental, calidad de vida y seguridad del conglomerado de productores de caña de azúcar.

En esa consideración, se corresponde la postura gerencial en asumir elementos concretos en los estados actitudinales, además del apoyo a las actividades de gestión tecnológica en el marco del desarrollo sustentable sobre procesos, técnicas y sucesos para la adecuación y transformación de la empresa agrícola, siendo la innovación la palabra clave para la gestión del cambio demandado en el sector.

En los razonamientos de Medellín (2013), la situación hace referencia a la capacidad de innovación de la empresa, al utilizar dos ámbitos de referencia de análisis, en cuanto a la capacidad de ejecución de proyectos tecnológicos y la capacidad de acceso a conocimientos y tecnologías externas. Pero implica contar con un talento humano que sostenga los conocimientos, habilidades e información para realizar las tareas complejas, de alto riesgo técnico, económico y comercial al poder planear, organizar y realizar

actividades, en las cuales se refiere diversas disciplinas y experiencias.

En concreto, Medellín (ob. cit), expresa que "los proyectos deben tener bien definidos sus objetivos, y se han de validar con los resultados obtenidos que deben concordar con los criterios de aprobación de los mismos" (p. 147). Para hacer una analogía con la situación de la industria cañicultora, éstos se refieren al aseguramiento del suministro de materia prima, cumplimiento de la legislación ambiental o de seguridad, de forma particular en el tratamiento del 100% de las aguas residuales y el aseguramiento de la continuidad del proceso clave que se busca mejorar u optimizar con el proyecto.

Estos fines, en mi modo de ver este asunto, se agrupan en el servicio permanente que florece con base al conocimiento y la experiencia, que adquiere distinciones funcionales en relación a la direccionalidad con la cual se aborda la construcción trascendental de espacios de integración, de oportunidades y despliegues de acercamiento a los productores de caña de azúcar en sus propias fincas.

Ahora bien, este marco de atención en las nuevas tecnologías, va de la mano con los planes estratégicos del Estado, en materia de agroproducción, toda vez que se exige sensibilizar los requisitos para que sea posible ubicar los equipos, la maquinaria agrícola, equipos de velocidad del viento, equipos de medición de la humedad, y todas estas herramientas tecnológicas que se ubican en la agricultura contemporánea para el aporte de azúcar al país.

Todo ello es posible, cuando la tecnología esté en las áreas de la gestión de SOCAPORTUGUESA, para el fin último de la productividad y rendimiento de la caña de azúcar, debido a la confluencia gerencial que apunta en términos de administración en los aportes de equipos, créditos y asesoramiento que tiene la empresa, como ámbito activo de construcción del conocimiento, porque las máquinas no hacen las labores aisladas del hombre productor, que es

quien las maneja de manera eficiente en sus labores del campo.

Este escenario se amplía con los razonamientos de Razo, Ludeña y Saucedo (2007), entre los cambios potenciales de rendimiento y su efecto en la producción de biocombustibles, que se esperan a futuro, aumenten las nuevas variedades de los cultivos bioenergéticos, en cuanto a la reducción de costos económicos, ambientales y potencialmente sociales. Ahora bien, los procesos de mejoramiento en este sistema hacen énfasis en el incremento de la producción de caña de azúcar y etanol para poder llegar a los objetivos planteados. Una vez que esto ocurra, señalan Razo, Ludeña y Saucedo (ob. cit), se han de llegar a "un incremento de la eficiencia, productividad y reducción de costos" (p. 18).

Una vez más se afianza la razón y esencia de esta organización gremial de SOCAPORTUGUESA en su fin último, distinguida como una asociación sin fines de lucro, con sus empresas filiales que conforman el liderazgo en el aspecto técnico y tecnológico, con una filosofía de futuro, la fortaleza de experiencias y la búsqueda de la calidad de la materia prima y variedades resistentes de la caña de azúcar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, A. y López, A. (2002). **El Proceso de la Entrevista.** Conceptos y modelos. México: Limusa.

Berger, P. y Luckmann, T. (1968**). La Construcción Social de la Realidad**. Argentina, Buenos Aires: Amorrortu.

Blauert, J. y Zadek, S. (1999). (Coods.). **Mediación para la Sustentabilidad**. Construyendo políticas desde las bases. México: Plaza y Valdés.

Echenique, J. (2000). **Tendencias y Papel de la Tecnología en la Agricultura Familiar del Cono Sur**. Uruguay, Montevideo: Organización y Gestión de la Integración Tecnológica Agropecuaria y Agroindustrial en el Cono Sur.

Heidegger, M. (2005). **Ser y Tiempo**. [Traducción de Jorge Eduardo Rivera de la obra original en 1972]. (4ª ed.). Santiago de Chile: Universitaria.

Medellín, E. (2013). **Construir la Innovación.** Gestión de tecnología en la empresa. México: Siglo XXI.

Razo, C.; Ludeña, C y Saucedo, A. (2007). **Producción de Biomasa para Biocombustibles Líquidos**. El potencial de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Ruiz, E. (1998). **Propuesta de un Modelo de Evaluación Curricular para el Nivel Superior**. **Una Orientación Cualitativa**. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Subirós, F. (2000). **El cultivo de la Caña de Azúcar**. Costa Rica, San José: Universidad Estatal a Distancia.

Trinidad, A.; Carrero V. y Soriano, R. (2006). **Teoría Fundamentada. Grounded Theory. La Construcción de la Teoría a Través del Análisis Interpelacional.** España, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

FACTORES GERENCIALES: UN DESARROLLO AL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

43

Autora: Denessi Navas
denessi_na@hotmail.com

PALABRAS CLAVE
Factores gerenciales, talento humano

RESUMEN

El siguiente artículo pretende establecer los Factores Gerenciales como elemento primordial para el Desarrollo del Talento Humano. El estudio se desarrolló metodológicamente enmarcado en un modelo de investigación de campo, con un diseño de carácter descriptivo. La población y muestra en estudio, estuvo conformada por veinticinco (25) sujetos que desempeñan funciones en las distintas áreas como el equipo directivo, personal docente, administrativo y obrero del Seminario Diocesano Nuestra señora del Pilar de Barinitas, quienes fueron encuestado con la finalidad de lograr totalidad de acuerdo a lo señalado en la muestra objeto de estudio, a fin de cumplir con los requerimientos de representatividad. Para la recolección de los datos se elaboró un instrumento donde se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas, atendiendo a la naturaleza de la investigación y a los objetivos, validándose con el juicio de experto y con un nivel de confiabilidad de (0,63), según fórmula estadística de Pearson. El análisis de los datos se efectúo en función de frecuencias absolutas y porcentuales con promedio, se presentó en cuadros y gráficos estadísticos de tipo pastel evidenciando que el desarrollo del talento humano estará determinado en una organización cuando se establezcan parámetros organizacionales. Finalmente, se recomienda fortalecer los factores de gerencia a través de estrategias para obtener crecimiento en el talento humano en el Seminario.

MANAGEMENT FACTORS: A DEVELOPMENT OF HUMAN TALENT IN ORGANIZATIONS

Author: Denessi Navas
denessi_na@hotmail.com

KEYWORDS
Managerial factors, human talent

ABSTRACT

The following article aims to establish management factors as fundamental element for the development of the human talent. The study was conducted methodologically framed in a model of field research, with a descriptive design Popularion and sample study, was formed by twenty by five (25). Individuals who have roles in different areas such as the management team, teachers, administrative and worker of the Diocesan Seminary our lady of the Pillar of Barinitas, who were surveyed in order to achieve all the sample in accordance with object of study, in order to comply with the requirements of representativeness. For the collection of data was an instrument which was used a questionnaire of closed questions, according to the nature of the research and the objectives, validating with expert judgement and a level of reliability (0.63), according to statistical formula of Pearson. The data analysis was carried out based on absolute and percentage frequencies with average, was presented in statistical graphics type cake and pictures demonstrating that the development of human talent will be determined in an organization when organizational parameters are established. Finally, it is recommended to strengthen management factors through strategies for growth in human talent in the seminar.

INTRODUCCIÓN

Actualmente se habla de darle mayor valor agregado al conocimiento administrativo, pues es un recurso invalorable. La exigencia social y organizacional de una administración eficiente. No sólo por razones de competitividad, sino sobre todo por motivos de sobrevivencia y de desarrollo con equilibrio. La gerencia actual parece alejarse de los principios científicos-racionalistas y patrones burocráticos que hasta hace poco constituían el soporte de las organizaciones exitosas.

En la actualidad y en el futuro se debe hacer frente al problema de la gestión empresarial desde una nueva perspectiva y sustentar en ella un renovado factor de organización, en el cual el liderazgo aparece como la arista principal, donde las condiciones obligan a ser proactivo y no reactivo, imaginativo y creativo más que pragmático, sobre todo tener una visión sustentada en la ética, acompañamiento del personal de las instituciones u organizaciones, precisamente este artículo quiere dar algunas ideas desde el apoyo, en la institución del Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar, cuyo ente, es un baluarte en la formación cristiana de jóvenes con intención vocacional hacia el Sacerdocio. Además del grupo promotor y dirigente o dicho de otra manera, todo el esfuerzo o talento humano que forman parte de esta casa de formación.

Un punto clave, es lograr el control de cada uno de los procesos organizacionales, y fomentar un mayor sentido de pertenencia, pues hacen que la gestión de las distintas áreas de la organización, y que los miembros de la misma se reconozcan como parte activa e importante para su desarrollo, y no solo como un recurso más para el cumplimiento de los objetivos. La importancia de invertir en el fortalecimiento de la creatividad no sólo a nivel individual, sino también institucional, concediendo confianza, claridad de los objetivos, apoyo de los directivos, recursos, reconocimientos, entre otros factores. Esto en la gestión del Talento Humano se traduciría satisfacer expectativas emocionales,

reducir tiempos de servicios, complejidad de los procesos, mayor eficiencia en el servicio, modernización de procesos, mayor adaptación a requerimientos del cliente (interno y externo), mejorar los canales de información, soporte de decisiones y análisis.

Es por ello, que sin duda alguna son cambios que implican el compromiso no solo del responsable de la gestión de talento humano, sino también de la autogestión de cada una de las personas que forman parte de la organización, pues son sus experiencias, conocimientos, actitudes, expectativas, las que nutren la cultura de cualquiera institución, y que posibilitan el desarrollo de un entorno saludable en beneficio de todos.

De acuerdo a este planteamiento, es necesario que la gerencia se caracterice por un liderazgo creativo. En este campo el gerente se convierte más en un constructor de emociones y creador de escenarios de mundos posibles, que en un director o guía.

En resumen, el talento humano no sólo está referido a las habilidades y destrezas que la educación formal e informal, induce en los individuos a partir de sus capacidades naturales para comprender y transformar la realidad.

Desde luego, que la misión de cada persona, cuáles son y cómo se caracteriza los estados conscientes de un ser humano, está en manos de quien dirige la organización, en resumen, los factores que orientan el talento humano como recuperar el equilibrio emocional (eliminar de su espíritu los pensamientos que le son negativos y por consiguiente, atentan contra su integridad). Recuperar la capacidad de ser feliz, (liberándose de los apegos que esta vida posee, materiales, personas y costumbres), evidenciando que la felicidad no está allá afuera sino en cada uno, al encontrarse con un Ser Supremo. Recuperar la libertad (concientizándose sobre la forma como se ha encontrado la autonomía y la individualidad a otros).

En este sentido, para el caso en estudio, significa entonces, contar con

un equipo directivo que tenga las orientaciones necesarias para el desarrollo de cada una de las personas que forman parte de ella y que día a día realizan esfuerzos perceptibles en función del logro de los objetivos. Para confirmar esta aseveración se ha tomado como muestra el equipo directivo, personal docente, administrativo y obrero de la institución.

En relación a ello, se plantea entonces la necesidad de determinar los factores de organización en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar para obtener el desarrollo del talento humano, resultados visibles y de transformación en la institución.

Por ende, la necesidad de fortalecer los factores de organización gerencial que prevalece en la institución que permitan el desarrollo y crecimiento del personal de la institución, que viene dado por la idea de construir o reconstruir en su defecto, los paradigmas que dirigen a cada una de las personas que integran a la institución y la importancia es poder lograr que cada persona comprenda el papel que desempeña en la vida, en el trabajo, en la familia, con las amistades y en la misma sociedad donde se desenvuelve. Así pues, según entrevista informal aplicada a algunos miembros del Seminario, se percibe que la institución debe promover una mayor atención al talento humano, en cuanto a bienestar laboral, satisfacción, renovación e innovación con los recursos, así como la formación continua.

Sobre la base de lo descrito anteriormente, es preciso orientar la investigación de acuerdo a interrogantes que justifican la intención en establecer los Factores de Organización para el Desarrollo del Talento Humano en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar, en el Municipio Bolívar estado Barinas, en consecuencia surgen las siguientes interrogantes:

¿Qué factores gerenciales de organización prevalecen en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar?

¿Cuáles factores gerenciales están presentes en la organización para el desarrollo del talento Humano

en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar?

¿Qué importancia tiene la disposición del talento humano para liderar los procesos de transformación en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar?

Objetivo General

Establecer los Factores Gerenciales de Organización para el Desarrollo del Talento Humano en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar. Municipio Bolívar estado Barinas.

Objetivos Específicos.

Determinar los factores gerenciales de organización en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar.

Caracterizar los factores gerenciales de organización para el Desarrollo del talento Humano en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar.

Describir como el desarrollo del talento humano es esencial para liderar los procesos de transformación en la organización del Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar.

Justificación de la Investigación

Las tendencias de las organizaciones nos indican hoy que las diversas estructuras sociales, económicas y culturales donde el ser humano se desenvuelve impartiendo conocimientos, creatividad, habilidades son un paradigma de aprendizaje continuo y forman parte del componente del éxito de la organización integrándose como equipo.

Bueno E, y otros (1993) **"**Un grupo se convierte en equipo cuando los miembros del grupo están centrados en ayudarse entre sí para alcanzar una (s) meta(s) de la empresa.**"** (p 85). Por esta razón, los gerentes deben buscar la construcción de un clima organizacional que propicie el logro de los objetivos reconocidos y deseados al emplear sus conocimientos sobre la realidad organizacional, sobre la cual mantienen creencias y opiniones, dándole cabida al conocimiento de las creencias y opiniones de sus colaboradores. En este sentido, Villasmil (2006), señala que la dirección "es aquel elemento de la administración en el que se logra la

realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del gerente, ejercida con base en decisiones, ya sea tomadas directamente, ya, con más frecuencia, delegando dicha autoridad" (p.87)

Es necesario establecer diversos factores gerenciales que forman parte de la administración que permitan obtener los objetivos planeados y por ello es importante la autoridad ejercida en el desarrollo del talento humano, pues, permite la motivación, bienestar y satisfacción laboral, en los miembros de la organización o trabajadores convirtiéndose en personas de una amplia cultura, con ello se beneficia la iglesia católica, las comunidades, en especial donde está situado el seminario, en el municipio Bolívar, quienes tienen el privilegio de poder contar con esta institución que ofrece una formación integral para el individuo.

Con el establecimiento de los factores gerenciales de organización en el Seminario, se logra contar con un medio de apoyo que sustente y radique proyección en el talento humano como parte del capital de la institución, pues ofrece desarrollo en conocimientos, habilidades, destrezas, esto a su vez puede servir como referencia para los demás seminarios en Venezuela, las instituciones de educación superior, colegios católicos y otros. Estos lineamientos servirán de sustento para la resolución de conflictos en cuanto a relación laboral o el comportamiento organizacional, a su vez, servirá como flujo de conocimiento pues la apertura de nuevos proyectos en la institución será apoyada con la presente investigación, pues contarán con un mayor equipo de trabajo para el ejercicio de las actividades educativas.

DESARROLLO TEÓRICO

La existencia de un conjunto de factores que permitan la articulación adecuada del talento humano, desde el mismo momento que es seleccionado, analizado y difundido para el crecimiento en la personalidad, organización eclesial, con finalidad en el crecimiento y fortalecimiento de valores éticos, sociales y por supuesto

religiosos, como institución eclesiástica puede adquirir modalidades y/o factores de organización favoreciendo y promoviendo la productividad, el rendimiento de las actividades y los recursos financieros dando como resultado tres componentes, la eficiencia de la tecnología, eficiencia en el recurso humano y administrativo, estrategias de control interno en constante desarrollo, sobre este apartado, Dolan y Shuller (2002), manifestaron que:

> Los recursos organizacionales no trabajan por sí solos, ellos necesitan de la orientación y control de la Dirección para que adecuadamente, sean racionalizados con beneficios de ser utilizados correctamente en su transformación o manejo, para el cumplimiento del servicio o meta por las cuales fueron dirigidas. (pág. 7)

Unas de las dificultades que normalmente atraviesan las organizaciones es la falta de estrategias en las políticas de control interno, que permitan evaluar de manera eficaz la distribución de los recursos. En este sentido, Villasmil (2006), señala que la dirección

> "es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del gerente, ejercida con base en decisiones, ya sea tomadas directamente, ya, con más frecuencia, delegando dicha autoridad" (p.87).

La búsqueda de una nueva organización se inicia bajo la mirada del ser o la persona. Además de sustentarse en la formación de un sujeto o sujetos con habilidades creativas, de comunicación, de interrelación, identificado con los valores propios de la modernidad (innovación, excelencia y desde el punto de vista eclesial la tradición y valores propios), con una gran visión y sobre todo con un propio y auténtico estilo de liderazgo, que marque la diferencia en un mundo hostigado de

diversas actitudes que degradan y deshumanizan al ser.

Por otra parte, la naturaleza de esta investigación se ubica en una modalidad descriptiva de campo, con apoyo documental, con una población y muestra en estudio, conformada por veinticinco (25) sujetos que desempeñan funciones en las distintas áreas como el equipo directivo, personal docente, administrativo y obrero del Seminario Diocesano Nuestra señora del Pilar, quienes fueron encuestado con la finalidad de lograr totalidad de acuerdo a lo señalado en la muestra objeto de estudio.

Ahora bien, la disposición de invertir talento humano hacia un rendimiento está centrada en orden de importancia y resultados. Esta investigación va en búsqueda del reconocimiento de la formación del potencial humano que existen en las instituciones o empresas, por tanto, constituyen un factor esencial para el desarrollo del mismo.

Por tanto, en la presente investigación, el estudio se realizó sobre la formación del talento humano en el Seminario de Barinitas, que posee ciertos valores propios e institucionales, debido a su naturaleza que la hace diferente al resto. De este modo, el concepto de ética actualmente es una fortaleza para las organizaciones o instituciones. En virtud a ello, el enfoque desde la ética vinculada al personal que labora en el seminario, constituye un tema de reciente desarrollo y análisis por lo que reviste gran importancia llevarlo al plano de esta investigación.

Establecer los factores gerenciales de organización, esto sin duda, es el elemento que se quiere conocer, elementos que determinarán el desarrollo del personal de la Institución en estudio, que por su naturaleza, entidad sin fines de lucro. Ahora bien, cuando se habla de factores gerenciales de organización, se hace referencia también a toma de decisiones (autonomía), contenido del trabajo, supervisión, participación, definición de rol, relaciones personales, interés por el trabajador, son algunos factores gerenciales de organización, se hará mayor referencia en el ámbito del desarrollo

del talento humano, mejora de la personalidad del ser humano como tal, es un enfoque distinto y debe ser cuidadoso el estudio de esta variable.

En relación al caso que ocupa esta investigación, sobre el desarrollo del talento humano, resulta importante resaltar, elementos que forman parte del potencial humano y a la vez integran las organizaciones, en este caso en el seminario, es el clima organizacional eso es posible cuando existen; relaciones personales, autonomía en la toma de decisiones, supervisión, participación, interés por el trabajador, definición de rol, cada uno de estos elementos se puede decir elevan el talento humano y por ende modela el clima organizacional. Por ello, el enfoque de estudio hacia el talento humano, como factor gerencial.

METODOLOGÍA

El marco metodológico de la presente investigación, donde se propone establecer los Factores Gerenciales de Organización para el Desarrollo del Talento Humano en el Seminario. Se desarrollarán importantes aspectos relativos como el tipo de estudio y su diseño de investigación, incorporados en relación, a los objetivos establecidos, que en este caso, se trata de una investigación de carácter descriptivo, de campo, con apoyo documental; ya que se utilizarán técnicas e instrumentos, como método de recolección de datos. Tamayo y Tamayo (2006), el cual define la investigación descriptiva: “Comprende la descripción, registros, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso de los fenómenos.

El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre una persona, grupo o cosa que funciona en el presente” (p.35). La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Por otra parte, Sabino (2007), manifiesta que las “investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que

permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. No se ocupan de la verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio teórico (p. 69).

De esta manera, la investigación en estudio podrá dar forma en la búsqueda de la información cuando se realice la comparación de una gerencia organizacional común a la naturaleza de la institución que por ende, cuando existen normativas o reglamentos propios dirigidos al desarrollo del Talento o hacia la vocación de quienes reciben la formación, por otra parte se encuentra el personal o equipo laboral.

El estudio propuesto se adecua a los propósitos de la investigación no experimental descriptiva donde no se han planteado hipótesis pero si se han difundido un conjunto de variables a que denominamos, Factores Gerenciales de Organización y como segunda variable el Desarrollo del Talento humano, el universo de estudio, está constituido por el personal que forma parte de la institución, determinado por la cantidad de docentes, equipo directivo de formadores, administrativo y obrero - mantenimiento.

Por tanto, la población objeto de estudio está conformado por cuarenta y tres (43) personas. Considerando que en esta oportunidad los elementos del conjunto son las personas que laboran en la misma y darán forma sobre los factores de gerencia organizacional y esto implica, todo el equipo directivo, docente, obrero y administrativo de la Institución, que al mismo tiempo son una parte de las unidades de la población que se desea investigar.

A través de la tabla siguiente se detalla la población universo objeto de estudio:

Cuadro 1. Población bajo estudio

Categorías	Total
Directivos	7
Docentes	26
Administrativos y Obreros	10
Total	43

Fuente: Navas, D. (2015)

En este mismo orden de ideas, y como anteriormente se ha indicado, la

muestra de estudio está integrado por veinticinco (25) individuos que forman parte en el área organizativa de la Institución. Considerando como unidad de estudio e indagación a éstos individuos que la integran más directamente. Distribuidos en el personal directivo, docente, administrativo y obrero.

El diseño de la investigación está conformada por un conjunto de actividades sistemáticamente organizada en función de dirigir las técnicas a utilizar para la recolección, procesamiento y análisis de la información.

En función de los objetivos definidos en el presente estudio, se utilizarán el siguiente instrumento y técnica de recolección de la información, orientadas de manera esencial alcanzar los fines propuestos. Las técnicas que se utilizará para recabar la información corresponderán a la Encuesta tipo cuestionario y la entrevista. Además, dada la naturaleza del estudio y en función de los datos que se requieren, tanto del momento teórico, como del momento metodológico de la investigación, así como la denominada técnica la observación documental, de presentación resumida.

Se aplicará la entrevista y el cuestionario a todos aquellos que forman parte del talento humano involucrados de manera directa. En resumen; una (1) encuesta tipo cuestionario que estará conformada por dieciocho (18) preguntas cerradas. Cuyo propósito es interrogar a las personas que laboran en la institución, directamente vinculado al estudio en cuestión y poder de esta manera realizar un registro de acuerdo al caso en estudio, para luego realizar el análisis e interpretación y por ultimo llegar a las conclusiones y recomendaciones. De tal manera sirva como herramienta para otros casos de estudio.

La encuesta tipo cuestionario se validó por tres (3) expertos la cual consistió en someter a revisión preliminar la encuesta por especialistas en gerencia, quienes emitieron sus opiniones sobre el contenido, realizando sugerencias sobre la pertinencia de lo planteado

con los objetivos manifestados, exponiendo sus observaciones sobre el mismo y la diversidad de los ítems, dicha actividad se realizó antes de su aplicación a la muestra en estudio.

Esta muestra fue conformada por diez (10) sujetos perteneciente a la misma institución. Sobre los resultados de esta prueba piloto permitió el avance para el procedimiento estadístico, denominado fórmula estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (pares e impares) de los elementos y luego se corrigieron.

RESULTADOS

El talento humano en las organizaciones, desde las tendencias administrativas y gerenciales serán fundamentadas en algunas líneas; la primera, desarrolla una perspectiva del factor humano, como aquel recurso que toda organización puede administrar luego de haber participado en talleres de entrenamiento y desarrollo personal, orientados hacia un mejor desempeño, en segundo lugar; la motivación y el estímulo, los cuales contribuyen a identificar la insatisfacción laboral, así como también las conductas positivas como consecuencia de las condiciones y factores higiénicas del trabajo y un completo paquete económico relacionado con los resultados de gestión que está determinada por la aparición de una serie de movimientos contemporáneos orientados en el factor humano en las organizaciones, la cual es asumida por la gente con toda subjetividad, su historia, habilidades, temores, frustraciones y aspiraciones, los cuales son imposible de desligar de sus roles profesionales y laborales, a los que hay que tomar en cuenta, debido que forman parte de los componentes del éxito de cualquier organización.

CONCLUSIONES

A través de los datos recolectados unidos a los objetivos y propósito de estudio, que comparado

a la luz del basamento teórico arrojaron las siguientes conclusiones.

En relación a los factores gerenciales de organización en la Institución del Seminario, se encuentra:

La Toma de Decisiones, pues es necesario para distribuir los niveles adecuados de autoridad y responsabilidad en toda la organización, dando control y planificación.

La Comunicación; esencial para directivos como para los empleados, les da información necesaria para la realización del trabajo, sin la comunicación ambos no conocen lo que los demás hacen. Si la comunicación es eficiente, las personas son motivadas y por tanto, serán positivos para que alcancen el rendimiento esperado.

Liderazgo, pues el gerente se convierte más en un constructor de emociones y creador de escenarios de mundos posibles, que en un director o guía y en relación a la institución de estudio su característica primordial es la transformación o construcción de sentimientos y emociones de trabajar para hacer el bien forjando rectitud y confianza.

Los trabajadores en una organización estarán motivados cuando los gerentes o directivos promuevan la motivación, creatividad, capacitación, satisfacción laboral, crecimiento personal, interés por el trabajo y la organización, además, de la organización e implementación de programas de desarrollo de la persona. En relación a la inversión en el talento humano.

RECOMENDACIONES

En relación a las conclusiones anteriores se desglosa las siguientes recomendaciones:

- La Institución debe promover la eficiencia en la toma de decisiones y la capacidad de gerenciar, pues es lo que fortalecerá a toda la organización.

- En relación a la evaluación cuya técnica es un proceso que sirve para estimar el valor o en su defecto, realizar correctivos para luego avanzar es una actividad administrativa a considerar por el seminario.

- Resulta necesario que la institución promueva la planificación o programación hacia el perfeccionamiento de las técnicas de administración del talento humano existente, considerados estos como los empleados, bajo las orientaciones de los principios de administración, principalmente en lo que se refiere a las necesidades de relaciones humanas.

- Por otra parte, es necesario que la institución realice inversión en función del desarrollo del talento humano, pues se fortalece el sentido dinámico y abierto de la formación integral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bueno, E; Dalmau J; Renau, J. (1993). **Fundamentos Teóricos de la Dirección Estratégica,** Real de la sociedad económica, valencia 1993 España.

Chiavenato, I. (2009). **Gestión del Talento Humano**. (Tercera edición). México: McGraw-Hill Interamericana.

Código de Derecho Canónico. (1983). **Biblioteca de Autores Cristianos**, Madrid: Editorial Católica S.A.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Nº 38860. Caracas. Venezuela.

Convenio Santa Sede Apostólica y la República de Venezuela. (1964). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela 27.551.** Caracas: Septiembre 24, 1964.

Dolan, V. y Shuller, J. (2002). **La Gestión de los Recursos Humanos**. (Segunda Edición). Editorial McGraw-Hill.

Sabino, C. (2007). **Cómo hacer una Tesis**. Caracas: Corporación Marca, S.A

Tamayo y Tamayo (2006), **El Proceso de la Investigación Científica**. Madrid: Limusa.

Universidad Fermín Toro (2013), **Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado para Especialización, Maestrías y Tesis Doctoral**. Cabudare. Venezuela.

Villasmil, J. (2006) **Gerencia y Liderazgo**. En S. Nube y M. Sánchez (Comps.). Cuadernos Monográficos Candidus Nro. 8. La Gerencia de la Calidad Educativa. Acarigua. Venezuela.

LA FUERZA IMPULSORA DETRÁS DEL LIDERAZGO: ¿UN LÍDER NACE O SE HACE?

Autor: José Orozco
orozcojose0165@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Liderazgo – gerencia – aprendizaje

RESUMEN

La gerencia moderna está asociada a conceptos como: eficiencia, efectividad, productividad, creatividad, excelencia, competitividad, calidad para lograr objetivos económicos además de generar beneficios sociales, bajo actividades de planificación, organización dirección y control. Por ello, la gestión gerencial tiene como objetivo central lograr el equilibrio a través de una adecuada optimización de la eficiencia y la eficacia del proceso administrativo de la educación. Pero quien ejerce esa gerencia, por lo general posee perfiles específicos no solo académicos, sino también de liderazgo para ejercer sus funciones. El cómo lo hace, si es propio de su constitución genética o no, es lo que pretendo analizar en el presente artículo. El motivo de ésta inquietud surgió luego de leer la historia planteada por David Fischman, en su referencia al experimento sobre los elefantes, perteneciente al libro "El Camino del Líder**"**, y donde plantea que los elefantes desde bebés son amarrados a un árbol fuerte con una cadena, por lo que ellos aprenden que no se pueden deshacer de este amarre aunque traten, continúa señalando que los elefantes, una vez adultos pueden ser amarrados a cualquier cosa y no escapan porque en su mente, ya tienen fijado que estar amarrados les impide moverse. Mi inquietud fue ¿los amarres son cuestiones psicológicas? ¿Puede una persona aprender a dirigir una empresa, una multitud? o ¿debe nacer con las condiciones para hacerlo? El éxito o fracaso de una gran empresa o de una pequeña entonces, podría depender de este concepto, pues aún durante la crisis existente en el país por ejemplo, hay pequeñas empresas que han sobre vivido y grandes consorcios que han claudicado. Interesante saberlo.

DRIVING FORCE BEHIND THE LEADERSHIP: A LEADER IS BORN OR MADE?

Author: José Orozco
orozcojose0165@gmail.com

KEYWORDS
Leadership - management - learning

ABSTRACT

Modern management is associated with concepts such as efficiency, effectiveness, productivity, creativity, excellence, competitiveness, quality to achieve economic goals and generate social benefits, under planning, organization and management control. Therefore, management practice has the objective to achieve balance through proper optimization of efficiency and effectiveness of the administrative process of education. But who exercises that management usually has specific profiles not only academics but also leadership to perform their duties. How it does, if their own genetic constitution or not, that is what I intend to discuss in this article. The reason for this concern arose after reading the story presented by David Fischman, in its reference to experiment on elephants, belonging to the book "The Way of the Leader" and which states that the elephants from infants are tied to a strong tree with a chain, so they learn that you cannot undo this tie even try to declare that elephants once adults can be tied to anything and do not escape because in his mind, have already set to be tied prevents them move. My concern was: the moorings are psychological issues? Can a person learn to run a business, a crowd? or should it be born with conditions to do ?. The success or failure of a large company or a small then, could depend on this concept, because even during the crisis in the country, for example, there are small businesses that have lived and on big corporations that have caved. Interesting to know.

INTRODUCCION

El fenómeno globalizador, ha mantenido a la sociedad mundial en un constante cambio. La permutación constante de este tipo de eventos coexiste con la sociedad de la información orientada hacia el conocimiento, la cual según Arostegui y Martínez (2008) “se vincula con la posmodernidad, para algunos pensadores de los países desarrollados y latinoamericanos pudiera encontrarse en un interregno entre la modernidad y la transmodernidad”. (p. 15)

Reflexionar sobre este fenómeno, introduce factores de cambio que involucran esferas vitales de la comunidad; como la educación, el trabajo, las finanzas, las tecnologías de la comunicación que inciden en la disminución del espacio-tiempo al crear un micro-espacio virtual que proporciona un esquema social diferente, que acepta como incluidos los que participan en la sociedad en red y ve como excluidos los que no lo hacen.

Asimismo actúa sobre espacios vitales donde la gerencia actúa de manera irremediable, pues la misma está asociada a conceptos como: eficiencia, efectividad, productividad, creatividad, excelencia, competitividad, calidad para lograr objetivos económicos además de generar beneficios sociales, bajo actividades de planificación, organización dirección y control. Por ello, la gestión gerencial tiene como objetivo central el lograr el equilibrio a través de una adecuada optimización de la eficiencia y la eficacia del proceso administrativo. Por lo tanto, el gerente de una organización debe ser una persona competente, con conocimientos que faciliten la orientación profesional del personal.

Tomando en consideración el hecho que, impulsados por esa naturaleza humana, siempre han existido seres identificados con posiciones de liderazgo, cuyos propósitos más evidentes son guiar a los demás, bien sea con el propósito del preservar la especie o con el fin de ayudarla en su ascenso cognitivo-existencial, es que surge la

interrogante sobre si este tipo de personas se construye o proviene de su ADN el ser un líder. Lo anterior implica, la concepción del liderazgo gerencial como la capacidad de influir en otras personas; propietarios, colaboradores y la sociedad, a fin de obtener un propósito determinado o visión compartida, es por esto que su dimensión ontológica se orienta hacia el conocimiento de los aspectos genéricos, esenciales, relaciones y las posibilidades de transformación que ostenta sobre su entorno, así como su forma particular de ser que los hace reconocer como líderes, percibida por todos los integrantes de su clase empresarial.

Partiendo de lo anterior, la finalidad del presente artículo se orienta a precisar la importancia de un liderazgo gerencial con actuación propia derivada de su medio, pues muchos de estos líderes tienen estrategias gerenciales y de desarrollo organizacional que van contra la corriente representada en las prácticas convencionales y por lo tanto diferenciadas de las enseñadas en la amplia literatura gerencial y en las escuelas de negocios. Dentro de los grandes procesos de cambios económicos que se suceden, algunas empresas parecen pasar la prueba manteniendo inclusive su propia identidad, mientras otras fracasan en ello, por lo tanto ¿por qué algunas organizaciones llegan a tener éxito y otras no? El conocer esa fuerza impulsora detrás del liderazgo, para determinar si un líder nace o se hace, es el reto que se pretende plasmar de una manera sucinta con este artículo.

Las fuerzas impulsoras detrás de liderazgo

El concepto de liderazgo, definido por Silíceo, Casares y González (2002) como “el influir en otros para un fin valioso” (p.19), solivianta a pensar que el líder no solo actúa en su propio desarrollo, sino que al hacerlo genera un efecto transformador en su comunidad, creando un espacio donde otros pueden acceder a nuevas formas de ser, lo cual es develado por Frances (2008), cuando manifiesta que “induce, dentro de su grupo, fuerzas en los espacios vitales de los miembros individuales” (p.542), que a

su vez están sometidos al ámbito donde se desarrollan, de su ambiente y de lo que están viviendo, por lo que cada situación determinada es única, cambiante y dependiente de las interrelaciones existentes entre el líder y su área de influencia.

Al considerar tales elementos, se percibe el avatar de la acción gerencial pasando del director tradicional, que se limita sólo al cumplimiento de procesos administrativos, a una gerencia centrada en procesos donde éste asuma un nuevo perfil y una función integral del hecho gerencial. En otras palabras, se requiere asumir el seguimiento, planificación, para explotar y desbloquear el potencial de la persona para maximizar su desempeño en la calidad de servicio. De esta manera, pasa a ser de un simple administrador a convertirse en un líder dogmático.

En consecuencia, y con fundamento en la frase de Wilson (2011) respecto a que "... el cambio es la única constante de todo proceso", el cual planteó para manejar en tal situación un nuevo enfoque en las formas o esquemas de dirección y de organización de las empresas e instituciones contemporáneas, basado en el concepto de desarrollo de "equipos de trabajo de auto - dirección". Tales equipos representan la evolución natural de un nuevo tipo de liderazgo como respuesta a los complejos retos del entorno competitivo actual, que atiende de manera integral tres aspectos clave que son el rol de los individuos dentro de la organización; la dirección de las reacciones al cambio y el logro de éste en la conducta de esos individuos, a pesar del factor de resistencia al cambio.

Es preciso considerar a este nivel, que el liderazgo gerencial debe ser capaz de pensar de manera paradójica y anti-intuitiva, aceptar la ambigüedad y el caos, ser rápido en la ejecución, ejercer la comunicación fácil y contar con la debida información técnica, estando dispuesto a compartirla. Su presencia en las organizaciones, obliga a tener capacidad de responder positivamente ante el fenómeno, debe estar pendientes de lo que ocurre

alrededor, escuchar clientes, observar a competidores y monitorear mercados en profundidad, disponiendo para ello de los medios necesarios para interpretar toda la información que esto produce. Además se contemplan las decisiones a adoptar para impedir la desmotivación del personal que genera bajo rendimiento, desenfoque de los objetivos, y al contrario implantar esquemas de alta motivación.

Desde esta perspectiva, el liderazgo gerencial empresarial, se ve sometido a componentes situacionales que actúan a través de fuerzas y grupos sociales que se mueven con un sentido independiente de las leyes descifrables de la economía y de las tradicionales dificultades empresariales, en instituciones sometidas al impacto de la globalización y a los cambios de carácter socio-políticos-económico como el de Venezuela.

Estas incógnitas llevan a reflexionar, sobre las formas cómo los venezolanos enfrentan los retos exigidos para su supervivencia empresarial-económica en el entorno descrito, o sea las maneras que presenta la cultura criolla de asumir responsabilidades sociales, económicas, políticas e incluso vitales y si el proceso de transformación hacia otros modelos de vida que se está dando, corresponde a un comienzo de transformación social evolutiva como el “socialismo de mercado” chino, o sea solo uno de los fenómenos temporales que de vez en cuanto aparecen en las naciones del tercer mundo.

Es por este cúmulo de razones que se plantea que para comenzar a gerenciar es importante aplicar la inteligencia financiera, es decir, planificar y buscar estrategias de inversión del dinero que luego generen ganancias a corto plazo, en consecuencia de esta inversión y hablando de una organización se debe analizar cuál será la vía más efectiva para que ese dinero invertido sea productivo, en algunas oportunidades es necesario tener un equipo de trabajo bien adiestrado para conseguir resultados más provechosos tanto para la empresa como para sus

trabajadores. Otra manera sería saber aprovechar todos los recursos que se tienen para llegar al objetivo que se quiere lograr. Para gerenciar se necesitan tanto cualidades como habilidad técnica, emocional, liderazgo, creatividad y toma de decisiones, o como expresa Robbins (2004) “un líder eficaz debe ser lo suficiente flexible para adaptarse a las diferencias existentes entre subalternos y entre las situaciones...” (p. 212).

Este indica que los estilos de liderazgo varían considerablemente de una situación a otra y, además, estiman que el estilo de liderazgo es el patrón de conducta que una persona utiliza cuando ejerce influencia sobre los demás pero que la misma estará determinada por la manera como sea percibida por esa persona. En consecuencia, los líderes empresariales influyen en las relaciones que pueden derivarse del análisis de la esfera emocional que rodea al eje producción-producto-calidad, en lo laboral a través de las relaciones que mediante el consenso necesario, proporcionan condiciones, ambiente de trabajo, premios, reconocimientos y viabilizan la organización, en la praxis de la responsabilidad socio ambiental y la ética-humanista empresarial, que se conjuga con un matiz propio de transmodernidad.

Es de hacer notar que el tránsito modernidad-postmodernidad hacia la transmodernidad trae consigo un acercamiento hacia un modo holístico-trascendente y visionario de vida, lo cual incide en que aparezcan nuevos tipos de liderazgo fundamentados en conductas éticas-humanísticas, desarrollo personal y efectos transformantes, adoptando diferentes denominaciones como el liderazgo transaccional, transformador, basado en valores, y el centrado en principios, que sugiere que el ejercicio del liderazgo debe ser a nivel personal, interpersonal, gerencial y organizacional.

Desde otras circunstancias, se infiere que existen líderes que muestran varias combinaciones de estilo, dadas por las conductas directivas y de apoyo determinado que éstas no pertenecen a estilos

extremos, sino que más bien son patrones de conductas de liderazgo que pueden ser graficados en dos ejes separados, permitiendo varias combinaciones. Este es un proceso que ha existido siempre puesto que nació y evolucionó a la par del ser humano siendo su ejercicio de innegable presencia en el hogar, la escuela, comunidad, iglesia, empresas y en otras actividades de la vida cotidiana, por lo que es considerado como un fenómeno universal que involucra una relación entre el líder y el seguidor.

Bajo el fundamento de lo expuesto, se puede asumir que el liderazgo es uno de los aspectos de mayor significación dentro de la actividad humana, pues el buen ejercicio del mismo es fundamental para cualquier organización sin escapar a ello las de índole pública, esto refleja el clima que prevalece dentro del recinto, de allí la singular importancia que tiene para una organización contar con la presencia de líderes que en todo momento puedan conducirla hacia el logro de los objetivos deseados.

Tomando en consideración que una persona líder es solo un ser que presta su ayuda a otros para alcanzar los objetivos, se deduce que esta acción lleva implícito el que deben ayudar a las personas a su cargo a evolucionar y desarrollarse, aspectos que en innumerables ocasiones son cualidades que a veces son innatas en algunas personas, quienes tienen una habilidad natural que los hace tomar decisiones, lo cual es también una característica inherente a algunas personas y resulta ser una cualidad esencial de un líder.

Otro factor importante a tomar en cuenta es que si bien algunas de las cualidades necesarias para un buen liderazgo pueden ser natural para algunas personas no todas las habilidades necesarias para el liderazgo están presentes en cualquier individuo, pues muchos de ellos tienen que aprender algunas habilidades por su cuenta haciendo grandes esfuerzos.

Puede decirse de acuerdo a lo expuesto, que existe el líder transformacional, alguien que tiene visión y dinamismo atractivo personal

para generar un cambio organizativo total. Esta perspectiva sugiere un nuevo modo de medir la fuerza del liderazgo: la capacidad para aumentar al máximo la colaboración de los demás, ayudándolos a orientar eficazmente su propio destino, sin doblegar la voluntad de otros ante la propia.

Precisamente por ello, se demuestra que las cualidades necesarias para un buen liderazgo no son innatas en mucha gente, por lo que es preciso considerar que cualquier persona dispuesta a convertirse en un líder puede aprender los fundamentos del liderazgo y es a través del aprendizaje realizado mientras se trabaja, de donde surge el líder sólido. Otro aspecto importante es considerar que una persona que quiere ser líder ve e imita a otros líderes, lo cual lo puede ayudar mucho pero debe saber adaptarlo a la situación que se le presenta.

CONCLUSIONES

A modo de conclusión de este artículo, se puede señalar que el gerente actual debe convertirse en un líder, con una visión organizacional clara, compartir valores, orientarse hacia la calidad, el servicio y la formación de sus compañeros, otorgándoles mayor participación decisoria mediante el empowerment. Su importancia para la gerencia actual, enfatizándose su rol de motivador y orientador como elemento en el éxito organizacional es realmente imprescindible.

Es relevante mencionar que el perfil del líder del siglo XXI ha sido tratado por algunos autores e lo relativo a la praxis del liderazgo, otros resaltan las características del liderazgo en las empresas basadas en el conocimiento y algunos tratan de manera futurista las condiciones que rodearán al gerente de empresas en la nueva sociedad y las habilidades y competencias que debe desarrollar a fin de adaptarse a ella. Pero la mayoría coincide que el nuevo gerente líder debe saber impartir confianza, ser canalizador de significados, contar con suficiente carisma, guiar y motivar a sus compañeros hacia las metas establecidas, ser visionario, orientado

hacia el trabajo grupal, de contenido ético-moral y social, contar con suficientes conocimientos y un hábil manejo del cambio, la velocidad y la incertidumbre.

En resumen, hasta la fecha se han planteado diversos contornos de liderazgo en las empresas que dibujan un perfil fragmentado, debido a que cada uno destaca un aspecto particular del mismo, reflejándose en la evolución de los contenidos de las teorías, los avances producidos en las diferentes corrientes de pensamiento social y en el área organizativa-administrativa en particular. Sin embargo, se ha dificultado lograr un enfoque integral que comprenda aspectos múltiples como los psicológicos, personalidad del líder, situación y perfil del grupo y sociedad donde se desempeña, las actitudes hacia lo laboral, así como los valores personales -grupales y la orientación social-ecológica de la empresa.

Pero, ante esta serie de hechos es innegable que existe un potencial inherente en un líder que proviene de su genética y se construye también durante la infancia, no obstante sobre esto influyen de manera determinante el conjunto de influencias externas, las cuales se adquieren a través de conocimiento, experiencia, el roce continuo con otros iguales, interacciones, más o menos guiadas y decididas por la voluntad libre de cada individuo. De allí que el verdadero líder se va forjando, haciendo a sí mismo, y cuando llega el momento preciso o se da la oportunidad, allí está para dirigir al grupo hacia la meta deseada.

De lo anterior se desprende que los requerimientos innatos para ejercer el liderazgo son muy bajos, y se pueden mencionar la inteligencia, el aprendizaje y la oportunidad, son los aspectos claves de todo liderazgo. Partiendo de lo anterior, se puede indicar que el liderazgo es el resultado de una personalidad congénita unida al aprendizaje obtenido a través de la formación y del entrenamiento, que lleva a una persona a ser la idónea para resolver una situación concreta en un momento oportuno.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arostegui, J.L. y Martínez R. J.B. (2008) **Globalización, Posmodernidad y Educación. La Calidad de la Coartada Neoliberal.** Universidad Internacional de Andalucía / Akal .

Frances, K. (2008),. **Teorías y Sistemas Contemporáneos en Psicología**. Barcelona. Martínez Roca

Robbins S. (2004). **Comportamiento Organizacional**. (10ª Edic.). (Dávila M. Traduc.) México. Prentice Hall

Siliceo A., Casares D. y González JL. (2002). **Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Hacia una Organización Competitiva.** México. Mc. Graw Hill

Wilson, A (2011), **La Dirección del Cambio en la Empresa. Guía del Proceso de Cambio como Respuesta a los Nuevos Retos del Entorno Competitivo.** Barcelona: Ediciones Folio, Colección Biblioteca de Empresa, pp. 280.)

GESTIÓN GERENCIAL DE LAS ORGANIZACIONES CULTURALES-COMUNITARIAS EN VENEZUELA

Autora: María Quintero
Antoniquime43@hotmail.com

PALABRAS CLAVE
Gestión gerencial, gestión cultural, organización cultural-comunitaria

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo presentar los rasgos esenciales de la gestión gerencial de las organizaciones culturales-comunitarias, como preámbulo al futuro de la cultura en Venezuela. Allí se deja entrever que la gestión en la gerencia cultural depende del pensamiento de quienes están frente a la misma, de la forma como perciben la vida, la manera como manejan cada organización y del amor plasmado para lograr objetivos y metas de manera compartida, en pro del mejoramiento de este sector. Por tal motivo, es primordial que el gerente en su gestión organizacional tipo se actualice y especialmente el del sector cultura, debido a su investidura de complejidad que lo hace diferente a las demás.

MANAGERIAL MANAGEMENT OF THE CULTURAL-COMMUNITY ORGANIZATIONS IN VENEZUELA

Author: María Quintero
Antoniquime43@hotmail.com

KEYWORDS
Culture, managerial management, cultural management, cultural-community organization and complexity

ABSTRACT

The present article has as aim present the essential features of the managerial management of the cultural-community organizations, as preamble to the future of the culture in Venezuela. There it is left to guess that the management in the cultural management depends on the thought on those who are opposite to the same one, of the form since as they perceive the life, of the way since as they handle every organization and of the love formed to achieve aims and goals, of a shared way, in favor of the improvement of the sector culture. For such a motive, it is basic that the manager of all kinds of organization updates and especially in that of the sector culture, due to his investiture of complexity that makes it different to other.

INTRODUCCIÓN

El ser humano, desde sus inicios, se ha abocado al proceso de aprendizaje en cada situación que experimenta. Por tal motivo, fue desarrollando su propio pensamiento, sus modos originales de actuar, transmitir sus conocimientos, comunicarse con sus congéneres, proponer estilos propios y de atreverse a cambiar o transformar el mundo que le rodea.

Actualmente, estas premisas aún se llevan a cabo cuando por necesidad colectiva se crean comunidades sociales, en donde pueden compartir sus ideas con otros y decidir para su bienestar propio. Así nacen las organizaciones que permiten agrupar miembros con características similares en su forma de actuar y pensar, entre otras cosas. Como ejemplo de ello se tiene: la familia, la escuela, la iglesia, la empresa y otras.

El origen de estas organizaciones dio pie a lo singular y atractivo en cuanto a la forma de liderarlas. En tiempos remotos, también existieron líderes importantes como en los actuales momentos. Sin embargo, la gran diferencia radica que en pleno siglo XXI se observa mayor interés en el aprendizaje sobre las estructuras organizativas y su manera de gestionar los procesos, porque las características de los tiempos actuales son inciertos, turbulentos, de cambios imprevistos e imprimen particular relevancia a los modos de gestión y a las formas de pensar, decidir y actuar de los responsables de la conducción de las organizaciones y empresas, tanto públicas como privadas.

Por lo tanto, el funcionamiento efectivo y eficiente de las organizaciones y el logro de la misión para la cual fueron creadas, depende, en gran parte, de las habilidades que posea el gerente para alcanzar los objetivos mediante la cooperación voluntaria y el esfuerzo conjunto de todos los miembros de la organización.

Al hablar del gerente, es referirse a su competencia para orientar, dirigir, tomar decisiones y lograr resultados, de él depende su éxito personal, el

éxito de la empresa (sea científica, social, educativa o cultural, entre otras) y el éxito del grupo que está dirigiendo. Obviamente, ello requiere una formación gerencial centrada en criterios, en una filosofía clara de la administración, en la concepción del ser humano como tal y una ideología del trabajo, que le permita al gerente ganar apoyo efectivo, comprometido con la misión, visión y valores de la organización que conlleve a la optimización y desarrollo cultural de la nación.

En el presente artículo, se hace una reflexión sobre el mundo de la gestión en las organizaciones culturales-comunitarias. Así mismo se hace alusión de las diferentes concepciones que ha tenido el término cultura a lo largo de la historia y las características más resaltantes en cuanto a la gestión gerencial y la manera cómo abordarla desde la perspectiva de la complejidad.

La Cultura a través de la historia

La cultura ha sido, desde tiempos remotos, relacionada con el cultivo de las artes, del conocimiento, de las ciencias. De igual forma, puede considerarse como un elemento que independiza a los seres humanos racionales de la naturaleza animal. La cultura moderna es el cultivo de la espiritualidad humana y en la modernidad, es el verdadero camino hacia la humanización.

Dentro de esta perspectiva moderna de cultivar el humanitas, Abello (1998) sostiene que a partir del siglo XVIII se abren dos grandes tradiciones del pensamiento occidental en torno a la cultura que marcan sus huellas hasta hoy: una tradición ilustrada (Voltaire, Kant), y otra tradición romántica (Rousseau, Herder). La tradición ilustrada insiste en la noción de universalidad y con ella la de razón y naturaleza iguales para todos los seres humanos, al mismo tiempo, considera que algunos pueblos habían desarrollado más esa razón, así como los elementos propios de su naturaleza espiritual.

La tradición romántica inspirada en Rousseau y desarrollada profundamente por Herder (1744 - 1808), discute el universalismo y valora la diversidad de culturas. Herder critica la noción de continuidad

para comprender los procesos históricos y muestra cómo, por el contrario, cada cultura no ha sido históricamente la continuación de la anterior, sino cada una ha llegado al máximo de su perfección y ha sido insuperable, cuestionando desde esa perspectiva la idea de progreso. Herder (ob.Cit) opone a la fría razón, a la uniformidad y a la continuidad, la fuerza de los instintos, la vida y el valor de las costumbres, mostrando cómo cada cultura es autónoma y no puede ser juzgada con los parámetros con los cuales se juzgan otras culturas.

Fueron finalmente los conceptos de universalidad y progreso los que se impusieron durante el siglo XIX y con ello el predominio de la noción ilustrada de cultura. Esta tradición ilustrada conllevó las siguientes consecuencias: a- La cultura es una, única y universal, b- Las artes, las ciencias y los libros son la forma más alta de cultura, c- La cultura ilustrada europea conforma un tipo de cultura "avanzada", "civilizada" o "superior" y d- Existe progreso cultural y sus parámetros son la civilización europea.

Sin embargo, ya a finales del siglo XIX, como hace notar el antropólogo James Clifford, se produce en el campo de la filosofía, las ciencias sociales y el pensamiento en general un inédito acontecimiento relacionado con la palabra cultura, empieza a utilizársele en forma plural y en un sentido mucho más amplio que ciencias y artes. En 1871, en sus estudios antropológicos,. Tylor propone que la cultura o civilización, en sentido etnográfico amplio, es todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el ser humano como miembro perteneciente a la sociedad.

Luego, en la primera mitad del siglo XX, la cultura se encuentra inmersa en un debate filosófico y antropológico occidental por el sinnúmero de esfuerzos para consolidar un concepto extenso y amplio de cultura que, incluyendo las artes y las ciencias, no se limite a ellas. Muchos son los pensadores e investigadores que acometen esta

tarea, tales como Scheller, Elliot, Weber, Cassirer, Freud, Malinowski, Sapir, Levi-Strauss, entre muchos otros.

Scheller (1.999) afirma que la cultura es una categoría del ser, no del saber o del sentir. Elliot, aludiendo a su condición afectiva dice que cultura es aquello que hace que la vida valga la pena de ser vivida. Por su parte, Weber (s/f), desde una visión histórica afirma que la cultura arraiga en las culturas primitivas. Para Cassirer (1.979), la cultura forma parte de la naturaleza y parte de la humanidad. Malinowski (1.973) considera que evidentemente la cultura es el conjunto integral constituido por los utensilios y bienes de los consumidores, por el cuerpo de normas que rige los distintos grupos sociales, por las ideas y artesanías, creencias y costumbres (Abello (1.998).

Es a partir de la década de los setenta y motivada, entre otras razones por el debate Modernidad-Postmodernidad, que se revitaliza la discusión cultural en ejes más allá de la extensividad del concepto. Para corroborar lo anterior Steiner (1.973) sostiene que el quiebre o derrumbe de tres axiomas de la modernidad alteran necesariamente la visión de la cultura. Primero, se ha perdido el axioma del progreso que concebía la historia occidental como una curva permanente de ascenso.; Segundo, ya no se acepta la proyección según la cual el progreso habrá de difundirse desde los centros privilegiados a todas las personas, y Tercero, ya no se puede apelar al programa educativo del humanismo que sostenía que la ignorancia racional e ilustrada era la fuente de la crueldad y la barbarie, debido a que el tipo de conocimiento y formación otorgado por esa educación humanística no ha disminuido los niveles de violencia e injusticia en las sociedades occidentales contemporáneas.

La pérdida de confianza en estos tres axiomas de la modernidad ha situado el debate cultural contemporáneo en cinco profundos problemas: Las relaciones entre Naturaleza y Cultura, El Humanismo y los problemas relativos al antropocentrismo en la dimensión

cultural. Los fenómenos de Multiculturalidad e Interculturalidad, Los nexos actuales entre Cultura y Desarrollo y, La búsqueda de una noción extensa, pero con rasgos distintivos de lo cultural.

Estos complejos problemas preocupan actualmente a los investigadores, teóricos de la cultura, instituciones culturales y organizaciones gubernamentales, en la perspectiva de formular y orientar las políticas culturales que necesita y exige el mundo actual.

La Comunidad

Históricamente la categoría comunidad presenta variadas expresiones, conceptos y representaciones que corresponden a distintos enfoques teóricos y de saberes de la vida cotidiana, asimismo hay una infinidad de comunidades en lo real, por tanto es necesario identificar desde dónde se refiere a comunidad, problematizar el término, sus significados en las prácticas de las instituciones públicas, privadas, en las organizaciones sociales, políticas, religiosas, académicas, entre otras desde las cuales se refiere a lo comunitario con fines distintos y hasta contrapuestos.

Usualmente y de manera irreflexiva la palabra “comunidad”, se le “identifica con formas unitarias y homogéneas de vida social en las que prevalecen rasgos, intereses y fines comunes. Por lo general se le asocia a un territorio pequeño (barrio, localidad) o una población homogénea (pobladores, beneficiarios de un programa, usuarios de un servicio), generalmente pobre o marginal, que comparte alguna propiedad (necesidades, intereses, ideales). Dicha imagen unitaria y esencialista de comunidad invisibiliza las diferencias, tensiones y conflictos propios de lo colectivo o entidad social.” Torres (2013)

El contexto histórico social es el que funda la existencia de multitud de comunidades, en el contexto latinoamericano actual el autor antes citado, plantea la categoría de la comunidad como resistencia y utopía en caminos distintos a la racionalidad económica dominante. Se reconocen las comunidades ancestrales o emergentes, cuyas prácticas

reafirman sus valores culturales, formas sociales e ideales políticos, por ejemplo, los pueblos indígenas. Así pensamos en Cherán, Michoacán, cuyos pobladores se han organizado en la defensa de sus bosques y de su seguridad, no sin dificultades de respeto a sus derechos culturales y territoriales por parte del estado.

Asimismo, Olmedo (2013) ubica a la comunidad como: el territorio que comparten las personas y las familias en la vida cotidiana, se identifican procesos socioculturales singulares como en México donde existe una larga tradición de organización vecinal o comunitaria, particularmente en los pueblos indígenas o bien en barrios urbano-populares. Así se encuentra que la satisfacción de las necesidades locales se genera con la organización comunitaria.

Comunidad es más que un grupo, es la complejidad de relaciones sociales de una población entre sí, con su territorio local y el ecosistema, con las poblaciones del ámbito municipal, y con contextos socioambientales más amplios que la propia localidad. En el territorio local se expresan las relaciones de poder en tensión de diferentes grupos y clases sociales, así como relaciones de cohesión para distintos fines colectivos. Integra diversas formas organizativas para atender sus necesidades vitales, cuenta con una estructura organizativa de instituciones públicas, de organizaciones sociales, de organismos privados, ayuntamiento municipal, agencia, delegación política, subdelegación, centro de salud, escuelas, mercados, asociaciones civiles, entre otras.

La Gestión Gerencial

Es aquella tarea encargada de medir la calidad de los recursos gerenciales, de las estrategias competitivas, del desarrollo de productos, del control de calidad, del talento humano y del mercadeo a nivel de empresa pública y privada. Alvarado (2006) la asocia con la acción gerencial, como una evolución del campo de la gestión en donde plantea que la esencia de la gerencia es imaginar, visionar, crear, innovar, integrar y hacer seguimiento de los procesos.

En pocas palabras, hay que integrar para poder hacer y lo que constituye el rasgo fundamental de la gerencia es la acción. Una acción de calidad determinada con la alta gerencia, porque la eficacia está en la mente y en el corazón del gerente, debido a que él que tiene la responsabilidad de incidir para que se produzcan los cambios en los sistemas.

Así, la manera de pensar de quien está frente a la gerencia en una organización es un factor relevante para el mejoramiento de la calidad, la productividad y la integración del personal. Debe tomarse en cuenta que el centro de la gerencia es el ser humano con don de servicio, porque él o la gerente no da lo que no tiene, ni expresa lo que no es. Por ello, valorarse como persona, valorar a los demás y tener claridad de los fines y principios de la organización, constituye la esencia y el fundamento de una acción eficaz.

La Gestión Cultural

La noción de Gestión Cultural ingresa al mundo organizacional hacia la mitad de la década de los años ochenta, tanto en las instituciones gubernamentales como en los grupos culturales comunitarios. En sus inicios, fue una propuesta distinta de la actividad cultural, porque de allí se desplegaban los llamados animadores y promotores culturales, administradores y gerentes culturales o substancialmente trabajadores culturales. Cada una de las tres denominaciones ha tenido un origen histórico y unas intenciones particulares en su sentido; así también su recontextualización práctica y cultural necesariamente ha modificado su sentido histórico originario.

Martinell (1998) afirma que la noción de animadores y promotores culturales posee una importante tradición en Europa. Parte de animar lo inanimado intenta aportar herramientas de conocimiento y de educación artística para enriquecer la creatividad personal y de las comunidades. Sus tesis principales son el incremento de las comunidades y el necesario apoyo a la intermediación, que conlleva una gran importancia de lo pedagógico.

La denominación de gerentes y administradores culturales, se constituyó en los Estados Unidos y Francia, dando mayor importancia a la organización de la actividad cultural con principios y criterios empresariales. Responde a nivel mundial al incremento de los presupuestos en cultura en la década de los setenta y a la conversión de la cultura en un poder público y un sector económico. No insiste tanto en la creatividad como en la urgencia de consolidar equipamientos culturales como empresas.

Socialmente, Banguero y Quintero (1990), sostienen que con el ingreso discursivo en los años ochenta de la expresión Gestión Cultural se han planteado por lo menos tres tesis diferenciables y significativas en Iberoamérica: De la misma manera, la propuesta del escritor peruano Cornejo, afirma que la Gestión Cultural incluye y asimila las denominaciones anteriores (ante todo Animadores y promotores Culturales), sin existir oposiciones, contradicciones o modificaciones relevantes.

Otros aseveran que la necesidad de preservar las denominaciones anteriores, permiten borrar las fronteras entre las actividades económicas y los procesos culturales y, por esto, rechazan la expresión Gestión Cultural como una intromisión excesiva de lo económico o mercantil en la dimensión cultural.

García (1987), considera que existen transformaciones importantes en la dimensión cultural que insinúan la búsqueda de una expresión próxima a la actual praxis cultural. Advierte que lo gestionable en la cultura sólo puede entenderse a la luz de lo no gestionable, ya que la libertad, la autonomía y la independencia de los procesos culturales no son gestionables.

A partir de allí, puede observarse que la gestión cultural es un elemento gerencial sumamente susceptible de abordar en temas de esta naturaleza, porque asumir el rol de gerente en una organización cultural significa mayor compromiso con el Estado y la comunidad en general.

Asimismo, en materia de cultura y de gestión cultural el ser humano se

enfrenta a un fenómeno que las hace únicas y diferentes y por eso de especial interés. En esta categoría, se puede decir que no existen modelos generales que se puedan aplicar como sucede en casi todas las construcciones del saber en Occidente. La cultura y la gestión cultural requieren del conocimiento y el reconocimiento del contexto en el cual se da una cultura y en el que se hace una gestión, por eso se encuentra con frecuencia con servicios que funcionan en una parte no funcionan en otra y no es por ineficiencia, sino porque se encuentran en diferentes contextos.

El gerente por su parte busca, a partir de lo que se tiene, un mayor crecimiento de la organización, así como dirigir y seleccionar las nuevas propuestas, que permitan obtener los mayores beneficios. El gestor cultural engloba al administrador y al gerente, además tiene otras tareas como por ejemplo la de gestar proyectos y llevarlos con éxito en su desarrollo.

De acuerdo con lo anterior, el trabajo de gestor cultural requiere una formación conceptual sólida y al mismo tiempo una formación igualmente consistente en gestión y ejecución de proyectos. García Canclini (ob.cit.) señala que el gestor cultural es una persona con características muy especiales que no son fáciles de encontrar en países donde no existen altos niveles de educación superior.

Sin embargo, hay otras características de la calidad personal del gestor cultural que pueden compensar en buena parte las carencias profesionales, tales como: Analizar y conocer el medio donde se va actuar para desarrollar un trabajo óptimo, conocer las capacidades y destrezas de las personas con las cuales se trabaja, ser creativo y disciplinado en la elaboración de sus proyectos, conocer sus propias limitaciones para reconocer a otros que pueden desarrollar tareas y de esta manera no ser autoritario, trabajar plenamente en la actividad que se tiene y no tomar el cargo para el cual ha sido nombrado como un momento de transición, o como un simple trampolín para llegar a otro trabajo,

Así como también, comunicarse con claridad para comprometer a los demás en las tareas que se buscan, evitar tener un grupo de personas que sea más cercano, porque filtran las críticas destructivas, buscar la excelencia y calidad, tener claro que el poder y la autoridad no surgen del cargo mismo, reconocer y valorar al otro, saber oír, el que escucha tiene el poder, porque conoce lo que piensa el otro y el que escucha decide, dictar un conjunto de normas que no deben tener un carácter de sanción, sino de estímulo que invite a la creación y/o a la acción, es necesario mencionar el principio que debe permear todos los anteriores: la ética. Todos y cada uno de los puntos señalados anteriormente, tienen un carácter ético y a ellos hay que añadirles la transparencia en las ejecutorias del gestor cultural.

La Gestión Comunitaria

La configuración de una comunidad determinada va unida a la estructuración de una herencia cultural común, trasmitida de generación en generación y que se conoce con el nombre de tradición. No hay comunidad de una sola generación. No hay comunidad sin herencia cultural. Es sin dudas la tradición la encargada de extender en el tiempo, de "cronificar" determinados modos de ser, hacer y pensar, y de esta forma, sin negar la dialéctica ineludible que hace modificar todo, modular la continuidad de un grupo social o comunidad determinados.

La tradición se reconstruye, en gran medida, desde la cotidianeidad, por las vivencias de sus portadores, al favorecer la conformación de patrones conductuales positivos, negativos y también "neutros" según sean las normas culturales. Lo que brinda la posibilidad de intervenir activamente en este proceso de adaptación y reconstrucción, en someterlo a juicio, en hacerlo consciente y con ello propiciar la participación de la comunidad en el mismo.

En el contexto cultural comunitario resulta evidente, como en muchas otras aristas de lo social, la presencia de "lideres" con grandes influencias en la conservación, transmisión y transformación de los diferentes componentes de la misma,

como gestores culturales comunitarios. Siempre que portadores de las expresiones de la cultura comunitaria: artesanía, culinaria, expresiones diversas del arte popular o no, de acciones y actividades recreativas que se desarrollan en correspondencia con la tradición, incluyendo actividades deportivas,) Siendo aceptados y apreciados como tales por la comunidad.

En la práctica todos los miembros de la comunidad o grupo social son potencialmente gestores culturales identitarios. Atendiendo a sus motivaciones, habilidades y gustos específicos, se erigen potenciales portadores de uno o varios de los elementos que enriquecen el conjunto de valores culturales comunitarios. Esta concepción indica un sendero de comprensión de la cultura más allá de los límites que impone la práctica institucional actual, que se debate entre difusión de conocimientos y desarrollo de la sensibilidad estética a partir de códigos estéticos homogéneos o estandarizados, el desarrollo cultural-comunitario solo se logra potenciar tomando como punto de partida la creatividad colectiva en toda su diversidad y su promoción participativa auto generada.

Las Organizaciones Culturales-Comunitarias en la Gerencia Cultural

Según Martinell (1997), la actividad cultural puede verse desde una perspectiva organizativa. Esto quiere decir que un concierto, una exposición o simplemente un evento artístico, puede organizarse de manera racional. Así, este tipo de hecho permite el uso de recursos, seguridad y protección, lo que significa un gasto o inversión de costos. Se puede decir que exhibir obras originales tiene un costo de seguridad muy alto y que es mejor hacer copias que son de mucha calidad, para ahorrar seguros y protección.

Las organizaciones culturales-comunitarias, por su parte, tienen unas características especiales, o por lo menos diferentes. Esto se debe a que la cultura, para desarrollarse y convertirse en un hecho más social, toma formas de organización que, por su finalidad, su función y naturaleza posee características especiales.

Entonces se encuentra cierta necesidad de constatar esa realidad organizativa con las que puedan aportar personas que han reflexionado en otros campos.

En el área de la cultura hay una química especial, por ejemplo, la productividad y la rentabilidad de un concierto requiere, por tradición, que se tomen en consideración factores que no se pueden simplificar en términos de costos, como normalmente se hace en una empresa manufacturera.

De lo anterior, puede reflexionarse que estos métodos, sistemas de análisis o marcos de análisis, que sirven para otros campos de la actividad humana, no se pueden utilizar en la cultura. Sin embargo, las organizaciones culturales poseen sus propias características cuando son consideradas productoras de bienes, lógicamente, no siempre son distribuidoras de servicio, porque la mayoría de las veces, son intangibles. Ejemplo de ello se tiene cuando las personas se dirigen para el disfrute y goce de un concierto y a veces lo hace por el prestigio de la institución que lo ofrece pero no tiene garantía de cómo recibirá este servicio.

Otra de las características de las organizaciones culturales-comunitarias es que sus productos (actos, eventos, entre otros) son difíciles de almacenar. Asimismo, no se pueden hacer controles previos de calidad en el sentido estricto. Se puede tomar un producto, un bien y probar cuántas horas funciona, si resiste a una presión, pero no se puede saber si el creador que ha de presentar su obra en una exposición en ese momento será brillante o no será, pasará de todo, o no dirá nada, o maltratará a la prensa, estos factores son la base de la calidad de este servicio.

Para asumir este reto, el gerente cultural debe prepararse y actualizarse sobre la manera de llevar la batuta en este tipo de organización, los sistemas de organización son muy heterogéneos, en otras actividades humanas y en otras organizaciones, los sistemas son más homogéneos.

El sistema productivo, las sociedades y las compañías, funcionan por sistemas organizativos

bastante homogéneos: Consejo de Administración, Consejo Delegado, entre otros. En cultura, se inventan sistemas organizativos, estructuras muy heterogéneas en las que muchas veces ser gerente en una de ellas, no quiere decir lo mismo que ser gerente en otra y puede ser que alguien sea gerente y no cumpla funciones de gerencia, es decir, que no son estructuras homologables, lo que no pasa en el sistema productivo.

En estas organizaciones hay una dificultad enorme para incrementar la productividad, en cultura generalmente los costos son crecientes, en algunos aspectos más y en otros menos, y no se puede mejorar en el sentido estricto la productividad, porque aunque se reduzcan costos, al ser éstos costos simbólicos muchas veces se incrementan.

Puedo decir entonces, que es difícil evaluar directamente el beneficio y su rentabilidad social, porque la valoración es más cualitativa que cuantitativa, aparte de que no se puede cuantificar muchas cosas, también es verdad que en las organizaciones culturales-comunitarias a veces se dan acontecimientos que tienen efectos no previstos, que luego se van a evaluar pero que no estaban en los objetivos.

De esta manera, los gerentes que trabajan con estas organizaciones han de adaptarse a sus finalidades peculiares, sus objetivos, entorno, tecnología, producto, características personales, pero han de utilizar la organización entendiendo, de alguna manera, que su realidad y sus procesos tienen características diferentes a otras organizaciones del campo social y económico, esto es fundamental, porque si no pueden pasar dos cosas: que se realice una lectura economista y productivista de la actividad de las organizaciones de cultura, en la cual la conclusión es siempre que no son rentables y que sólo están perdiendo recursos y que se realice una lectura de la organización en la que se manifieste un cierto complejo de inferioridad de los gerentes de las organizaciones culturales, en relación con otros gerentes.

Por todo lo expresado anteriormente, cabe preguntarse:

¿Qué hace un gerente cultural cuando se quiere formar, nutrirse de información y de documentación para abordar su intervención en una organización?

Primero, existe literatura, estudios, un campo teórico alrededor de las teorías de las organizaciones que debe conocer, recibir la mayor cantidad posible de información, sobre todo, saber traducirla simultáneamente y adaptarla al entorno, teniendo en cuenta que muchos sistemas y muchas reflexiones no se adaptan a su entorno. Debe asimismo comprender e internalizar que está laborando en un terreno con características especiales como se mencionó anteriormente, porque ellas son organizaciones de complejidad.

Las organizaciones de la complejidad empiezan a entender el lenguaje de la gestión. Esta complejidad permite la dinámica en este tipo de estructuras porque ella es herramienta a tener en cuenta en el campo de las administraciones. Cuando se acepta quiere decir que es muy difícil dar pautas o modelos exactos de cómo se ha de constituir una organización cultural, entonces ésta se tendrá que adaptar a su producto, a su entorno, a sus personas, sobre todo a la personalidad de sus miembros y debe tenerse en cuenta lo intangible.

Asimismo, las organizaciones culturales-comunitarias son informales porque han de tener buenas relaciones con su entorno, con su historia más reciente, con las características socioculturales y económicas del contexto. Ellas están compuestas por tres grandes agentes: la administración, las asociaciones y las fundaciones sin fines de lucro, y todo lo que sea el sector privado que es un sector lucrativo. Cada una de esas organizaciones actúa sobre lo mismo, pero desde perspectivas diferentes.

Especialmente cuando alguien se encarga de la gerencia en una organización cultural-comunitaria, debe generar su propio modelo de acuerdo a la necesidad real de su entorno y de sus características diversas, porque no es igual la gestión en un museo o en una galería. Hay

que tener en cuenta que varían por las operaciones que efectúan, los aspectos técnicos, la infraestructura, los recursos materiales, las dimensiones en todos sus aspectos, tanto de volumen económico, dimensiones de la programación, del número de personas que trabajan, el ambiente interno y externo en que se sitúan y los mecanismos de control y poder. En este sentido, no es lo mismo tener un teatro sumamente especializado, una sala de exposiciones en la cual se utilicen muchos elementos de vídeo, de comunicaciones, que tener una sala en la que solamente es necesario colgar los cuadros.

CONCLUSIONES

Considero de suma importancia que las organizaciones se planteen una gestión con una valoración de futuro. Hacer una organización es hacer un organismo que socialmente evolucionará, se ha de tener una imagen del modelo aspirado y de cuáles son las bases para lograr este modelo.

También es menester poseer una perspectiva de futuro del sector en el que se trabaja, porque una organización no se hace ni se construye, sino transcurre a través de generar un proceso. Por ello, es muy importante que la gerencia tenga en cuenta el modelo y que éste pase por el filtro de su viabilidad o no viabilidad, de su posibilidad o no posibilidad.

La complejidad, la gestión de la complejidad en cultura, es el modelo de gestión del futuro. Trabajar, no en sectores muy aislados ni muy especializados, sino cada vez más en equipos multidisciplinarios, en la necesidad de colaborar en muchos proyectos en los que intervienen tres y cuatro organizaciones con realidades territoriales diferentes, con cooperación internacional y con marcos equitativos diferentes, con tecnologías complejas, en las que tanto el gerente como el creador dependen de los que dominan tecnológicamente un medio, lo que genera una organización con un nivel de complejidad muy alta.

Así la gerencia de organizaciones culturales-

comunitarias debe asumir la planeación como un concepto integral y no parcial, con un decidido ejercicio del liderazgo, con claridad del trabajo y organización de las personas que la hacen. El gerente debe buscar mejorar el trabajo de equipo al liderar un proceso de toma de decisiones en donde éstas sean el resultado de acuerdos entre las partes y no de imprecisiones autocráticas.

Si al buen ejercicio de liderazgo del gerente se suma el mejoramiento permanente de la vida profesional de los empleados, colaboradores y demás actores sociales intervinientes en el proceso gerencial, se generará una evolución cónsona con una motivación que permitirá a su vez constantes procesos de innovación en el ámbito social-laboral de la organización. Con nuevas propuestas y alternativas ingeniosas de resolver los problemas en el trabajo de la organización cultural-comunitaria, así los gerentes encontrarán nuevas posibilidades para la búsqueda permanente de recursos que faciliten financiar las operaciones de la organización.

Ante lo abordado y al tomar en cuenta todos estos elementos, Venezuela podría contar con una gerencia idónea en cada una de sus organizaciones culturales-comunitarias con la más precisa eficiencia y eficacia, rumbo a un futuro impregnado de éxitos ante la realidad que vive actualmente el país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abello, I. (1998) **Cultura: Teoría y Gestión.** Colombia, Editorial Unariño.

Alvarado, J. **La Acción Gerencial.** (Documento en línea), Disponible: http://www.monografias.com/trabajos12/accionge/accionge.shtml.

Banguero, H. y Quintero, V. (1990). **El Proyecto Social**. Cali.

García, N. (1987). **Políticas Culturales en América Latina.** México, Editorial Grijalbo.

Martinell, A. (1999) **Los Agentes Culturales Ante los Nuevos Retos de la Gestión Cultural,** Barcelona, OEI.

Olmedo R. (2007). **Participación Ciudadana y Organización Vecinal.** Ed. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, Ciudad de México.

Torres, A. (2013). **El Retorno a la Comunidad. Problemas, Debates y Desafíos de Vivir Juntos.** Ed. Fundación centro internacional de educación y desarrollo humano. CINDE, Ed. El Búho Ltda., Bogotá, Colombia. #LH

RELEVANCIA HEDÓNICA DEL SENTIDO DE PERTENENCIA. UN DESAFÍO DE FILIACIÓN ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE CRISIS SOCIOECONÓMICA

Autor: Rafaeduard Luque
rafaeduard.luque@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Relevancia hedónica. sentido de pertenencia. filiación organizacional

RESUMEN

El sentido de pertenencia, está determinado por la importancia de la identificación de los empleados y el valor que le dan a su sitio de trabajo, algo que es observable en su actitud; a partir de allí la presente investigación plantea como propósito general, generar un corpus teórico sobre la relevancia hedónica del sentido de pertenencia como desafío de filiación organizacional en tiempos de crisis socioeconómicas. Para su desarrollo se utilizó la metodología cualitativa, con abordaje en la investigación social, desde una perspectiva fenomenológica hermenéutica, por cuanto la naturaleza de la misma requirió del diseño de seis (6) fases que van desde la descripción del fenómeno hasta su interpretación. Para la recolección de la información se empleó la entrevista focalizada, utilizando como técnica de análisis la categorización y triangulación. Finalizada la investigación se concluyó que el proceso de desvanecimiento del sentido de pertenencia del empleado hacia su espacio laboral, se debe a la carencia de estrategias para mejorar la comunicación interpersonal; recomendando diseñar estrategias de interacción comunicativa como base para las relaciones interpersonales entre la gerencia y los trabajadores, pues se considera que el sentido de pertenencia, es un proceso socioemocional, que responde a los elementos del entorno laboral.

HEDONIC RELEVANCE OF THE SENSE OF BELONGING. A CHALLENGE OF ORGANIZATIONAL AFFILIATION IN TIMES OF SOCIOECONOMIC CRISIS

Author: Rafaeduard Luque
rafaeduard.luque@gmail.com

KEYWORDS
Relevance hedonic. sense of belonging. organizacional affiliation

ABSTRACT

The sense of belonging is determined by the importance of the identification of employees and the value they give to their workplace, something that is observable in their attitude; From there the present investigation raises as a general purpose, to generate a theoretical corpus on the hedonic relevance of the sense of belonging as a challenge of organizational affiliation in times of socioeconomic crisis. For its development the qualitative methodology was used, with approach in the social investigation, from a phenomenological hermeneutic perspective, since the nature of the same required the design of six (6) phases that go from the description of the phenomenon until its interpretation. For the collection of the information was used the focused interview, using categorization and triangulation as analysis technique. After the investigation, it was concluded that the process of fading the employee's sense of belonging to his work space is due to the lack of strategies to improve interpersonal communication; Recommending the design of communicative interaction strategies as the basis for interpersonal relationships between management and workers, since it is considered that the sense of belonging is a socio-emotional process that responds to the elements of the work environment.

INTRODUCCIÓN

En psicología social, el proceso de atribución describe la tendencia que tienen los seres humanos de explicar las acciones (y la de los grupo de referencia) desde los motivos externos, es decir, por las circunstancias del momento, mientras que a la hora de interpretar los comportamientos de otros, lo hace desde motivos internos, como parte de su carácter o personalidad. En otras palabras, el auto comportamiento la persona lo explica atendiendo a las situaciones, el del otro por su disposición; de allí que tratar de entender el sentido de pertenencia desarrollado por los empleados hacia su sitio de trabajo, es adentrarse en el interés por determinar desde una perspectiva conductual, la relación que estable la gerencia con los empleados y las repuestas que estos dan manifestados a través de su desempeño laboral.

Sin embargo, actualmente el país experimenta cambios profundos y transcendentales a nivel socio políticos, que han influido en la economía nacional y en la cultura laboral del venezolano, bajo un estado de recesión patrimonial y en fase más depresiva, trae como consecuencia social la desesperanza, la reducción de la productividad personal, corporativa y la ausencia de una identidad común, siendo las consecuencias más notorias del escaso compromiso de los trabajadores con su desempeño laboral; a partir de allí, el presente estudio busca generar un corpus teórico sobre la relevancia hedónica del sentido de pertenencia como desafío de filiación organizacional en tiempos de crisis socioeconómicas.

Es decir, se pretende determinar la importancia que le dan los empleados a su trabajo y las relación que establecen con su entorno, asumiendo las realidades socio económicas del país que diariamente afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, buscando comprender los elementos que permiten que algunos se sienten realmente identificado con la empresa, demostrando siempre su lealtad incondicional, interés, así como

aquellos que no sienten atracción hacia los proyecto o planes que desarrolle la misma, es decir carecen de motivación y por ende sólo presta atención a su bienestar propio, además de observar la presencia del trabajador disidente, que no es más que aquel empleado autoritario, que quiere imponer su opinión o punto de vista ante los demás, no acepta criticas ni consejo y sólo quiere hacer valer su criterio.

Momento Empírico

En los últimos años, los diferentes movimientos y las nuevas tendencias empresariales, buscan diseñar estrategias que permitan entre otros propósitos, no solo fidelizar al cliente, sino también impulsar en los empleados la adquisición y practica permanente de valores que definen las normas de conducta o la manera de actuar, según la cultura corporativa de la empresa; entre estos se destaca la confidencialidad, lealtad, trabajo en equipo, honestidad y responsabilidad. No obstante, la importancia de fomentar estos valores se sustentan en la necesidad de establecer el ADN y personalidad de las empresas, lo cual se refleja en el comportamiento y desempeño laboral de los trabajadores, además que le permite al gerente identificar si el empleado se adapta a sus funciones y se relaciona asertivamente con los demás en su espacio laboral.

Villarroel (2013), sostiene que sentido de pertenencia se refiere y la identificación de cada trabajador con la organización, “implica conocer sus valores y elementos culturales, asumirlos, defenderlos y promulgarlos como si fueran propios, además de dar prioridad a los intereses organizacionales y comprometerse a la consecución de los mismos”. (p.56).

Ahora bien, según lo mencionado por la autora, el sentido de pertenencia desarrollado por los empleados de una empresa, no surge de manera espontánea, sin embargo, se observa que hoy día debido a los cambios culturales y generacionales de los empleados esta actitud de reciprocidad con la empresa ha cambiado, además de presenciarse un contexto empresarial que centra su atención a la incertidumbre diaria sujeta a las políticas

gubernamentales, descuidando la atención hacia el empleado y el fortalecimiento de los mecanismo de filiación laboral basados en un salario emocional.

Evidentemente aun cuando la economía del país se encuentre en un momento de cambios permanentes y determinantes para el equilibrio financiero, los trabajadores dentro de las empresas no reaccionan frente a análisis económicos, surgiendo según Lozada (2014), “una configuración de varios tipos de trabajadores, según su grado de disposición para cumplir con su deber, atendiendo a la fijación que éstos poseen con la crisis económica del país”. (p. 21), es decir, estos solo manifiestan un interés por establecer una relación entre el valor monetario devengado como salario mensual y las oportunidades para cubrir las necesidades básicas propias y de su entorno familiar, reconociéndose que la situación actual del país no permite consolidar los valores corporativos establecidos, debido a las influencias externas que afectan la capacidad de identificación de los empleados frente a sus funciones laborales.

En la actualidad esta realidad puede evidenciarse en muchas empresas de diferentes intereses comerciales, referencialmente en Platinum Sport Bar, una empresa dedicada a la prestación de servicio gastronómico y que en horario nocturno ofrece un ambiente disco al estilo cosmopolita; en ella se puede apreciar una configuración de valores determinados por la calidad del desempeño laboral de los empleados, pues entre ellos se encuentra el trabajador comprometido, el trabajador indiferente y el trabajador disidente, esta percepción se obtuvo de conversación exploratoria sostenidas con algunos empleados seleccionados de manera aleatoria, en donde se registraron expresiones tales como ¡si consigo un trabajo que me pague más me voy!... ¡ Estoy agradecida pero inconforme, uno propone y no le paran a lo que uno dice!...¡No mordería la mano del amo que me da de comer!.... ¡ Quiero que el negocio crezca porque así yo tengo trabajo!.... ¡ Yo solo hago por lo que me pagan, ni opino ni nada!....

Por todo lo descrito se puede presumir, que existen ciertas causas tanto internas como externas al entorno laboral de los empleados que resultan determinantes para la pérdida del sentido de pertenencia hacia el trabajo desempeñado y que solo son observables mediante la manifestación conductual que estilan en su comportamiento laboral, reconociendo que unas conductas son más marcadas que otras, pero que de una u otra forma, siempre están influyendo en las actitudes de los demás e incongruentemente son justificadas por el desasosiego socio político del país, generando un estado de incertidumbre entre las estrategias diseñadas por las empresas para propiciar el sentido de pertenencia hacia el entorno laboral y diferentes conductas mostradas por lo empleados pare con su trabajo.

Desde esta perspectiva, puede considerarse como problemática emergente que en la actualidad, las empresas son poseedoras de trabajadores indiferentes, desmotivados, poco colaboradores, apáticos y sobre todo carentes de amor por su trabajo, atribuyendo que una de las principales causas de esta situación se debe al alto grado de incertidumbre que las mismas condiciones del entorno sociopolítico les generan, estableciendo en ellos un sesgo atribuido frente al resto de los compañeros de trabajo, así como hacia la gerencia que repercute en el desarrollo del sentido de pertenencia.

No obstante, existe una disociación entre las realidades contextuales al intentar analizar desde una perspectiva psicosocial el sentido de pertenencia y los esfuerzos por algunas empresas en ofrecerles a los empleados oportunidades de crecimiento profesional, desarrollo de sus habilidades y destrezas mediante el aprendizaje continuo, establecimiento de un sistema de relaciones interpersonales basado en una línea de mando con comunicación asertiva y sobre todo compensación salarial acorde a la competencia laboral de cada uno de ellos y el comportamiento de los mismos frente a su desempeño laboral, pues evidentemente no existe un punto de congruencia que permita identificar las

causas reales que inciden en el comportamiento de los empleados y la filiación con su trabajo, justificándose con la desmotivación laboral producto de la crisis económica y socio política del país.

Ahora bien, lo anteriormente descrito permite considerar que al no existir una relativa filiación del trabajador con su espacio laboral, se genera como consecuencia un clima socioemocional afectado y que es percibido en la conducta de los empleados, quienes no demuestran compromiso e identificación hacia la empresa, no existe motivación en materia laboral, se observan altos índices de absentismo, apatía por las actividades extra-laborales, poca integración para el trabajo en equipo, siendo muy particular el hecho de trabajar únicamente por un salario, sin importarle la eficiencia de su trabajo lo que suceda con los estándares de calidad del producto generado.

Todas estas carencias traen consigo consecuencias determinantes para el desarrollo, posicionamiento y expansión empresarial, además de propiciar un ambiente laboral social desarmonizado, ambivalente y poco estructurado en cuanto al cumplimiento de las metas organizacionales; en consecuencia esta realidad lleva a considerar la necesidad de determinar las razones que motivan al trabajador a desarrollar o no empatía y sentimientos de filiación por sus funciones laborales y más aún por su desempeño como colaborador y capital humano de la empresa.

Todo está perspectiva socio laboral y atendiendo a la postura asumida frente a la realidad evidenciada dan paso a las siguientes interrogantes: -¿Cuáles son los rasgos significativos del discurso de los actores, que permiten comprender las razones que justifican su actitud laboral?¿Cuál es el sentido y significado que le otorgan los actores de Platinum Sport Bar, al proceso de filiación organizacional a partir de la connotación subjetiva encontradas en las líneas narrativas?¿Qué elementos discursivos teorizan el desempeño laboral de los empleados que permita comprender el proceso de filiación organizacional a partir de la

connotación subjetiva encontrada en las líneas narrativas?

Partiendo de estas interrogantes, emergen los propósitos de la investigación, por cuanto la finalidad general está centrada en: Generar un corpus teórico sobre la relevancia hedónica del sentido de pertenencia como desafío de filiación organizacional en tiempos de crisis socioeconómicas. No obstante, se plantean como Propósitos Específicos:

1. Analizar los rasgos significativos del discurso de los actores, que permiten comprender las razones que justifican su actitud laboral.

2. Interpretar el sentido y significado que le otorgan los actores de Platinum Sport Bar, al sentido de pertenencia desde su cosmovisión discursiva.

3. Construir un corpus teórico que permita comprender el proceso de filiación organizacional a partir de la connotación subjetiva encontradas en las líneas narrativas.

En torno a lo antes expuesto, surge la siguiente investigación, cual desde una perspectiva investigativa, se justifica al plantearse la inquietud de generar un corpus teórico sobre la relevancia hedónica del sentido de pertenencia como desafío de filiación organizacional en tiempos de crisis socioeconómica; es decir, la investigación busca interpretar que elementos emergentes del entorno socio laboral, personal, familiar y sicológicos son los que determinan el proceso de identificación del empleado con su trabajo y el desarrollo del sentido de pertenencia, como característica principal para la sinergia laboral.

Desde este punto de vista, la presente investigación posee una relevancia empresarial determinada por la posibilidad de ofrecer una perspectiva gerencial que permita diseñar indicadores de referencia para la captación de personal basándose en las perspectivas que estos poseen sobre la realidad del país y las posibilidades de adaptarse a las exigencias del entorno laboral, atendiendo a su actitud de motivación, identificación y visión social.

Desde una perspectiva sociológica, el desarrollo de la investigación pretende ofrecer una interpretación sobre la influencia del entorno socio cultural de los individuos para el desarrollo de la filiación, como elemento requerido para la integración armónica de sus intereses profesionales al desempeño laboral, manifestado en la dedicación y búsqueda de crecimiento a la par de la empresa bajo la perspectiva de capital humano.

De allí que el estudio se engloba dentro de la línea de investigación "Responsabilidad social de la empresa, calidad de vida y bienestar en la sociedad de la información", del Doctorado en Gerencia Avanzada, de la Universidad Fermín Toro, cuyo propósito es analizar crítica, creativa e interpretativamente las transformaciones que experimenta la cultura organizacional atendiendo a los cambios socio políticos y económicos del país y que afecta de manera determinante la actitud del trabajador y su sentido de pertenencia hacia su entorno laboral.

Antecedentes y Supuestos Teóricos

A continuación se presentan una serie de investigaciones, tomadas como antecedentes, las cuales guardan relación con el objeto de estudio utilizados para afianzar el proceso de indagación; al respecto Contreras (2011), señala que los antecedentes: "se refieren a la revisión de trabajos previos sobre el tema en estudio". (p. 18); además de los antecedentes, en este apartado de la investigación se señalan las referencias teóricas documentales que permiten dar una base flexible para la comprensión del objeto de estudio abordado.

Bermúdez (2014), realizó una investigación titulada "Construcción del Clima Organizacional Asertivo Mediante el Desarrollo del Sentido de Pertenencia Organizacional". La investigación planteaba como objetivo general determinar cuáles son los elementos que permiten construir un clima laboral asertivo mediante el sentido de pertenencia que poseen lo empleados de la organización. El estudio se llevó a cabo en las instalaciones del Restaurante Menja

Bé, ubicado en Barcelona España, donde se consultaría a nueve (9) de los diecisiete (17) empleados que allí laboran. Para lograr tal intencionalidad la autora asumió la perspectiva epistemológica socio constructivista con apoyo en el método de la teoría fundamentada de base interpretativa.

Los reportes de conocimiento ofrecidos por los actores sociales permitieron dar un enfoque concluyente a un conjunto de categorías emergentes, las cuales fueron interpretadas por la investigadora para finalmente sugerir la construcción de nuevos acercamientos conceptuales acerca de la necesaria imbricación que debe existir entre el clima laboral y el sentido de pertenencia real.

Bajo la misma tendencia investigativa Arenas, (2013), tituló su investigación "Valores Organizacionales Emergentes en una Venezuela con Cambios de Idiosincrasia Laboral". Teniendo como propósito general, determinar cuáles son los valores organizacionales requeridos en la nueva estructura del venezolano en la época actual. Para el desarrollo de la investigación, el autor propuso la metodología de tipo cualitativa orientada hacia el enfoque de investigación acción participante (I.A.P.); tomando como muestra representativa para el estudio a diecisiete (17) empleados de la fábrica de galletas Bizcochería Roma, ubicada en Caracas.

El proceso de análisis de la información le permitió concluir al investigador que las nuevas leyes, así como la cadena de mando, constituyen los elementos básicos para implantar valores socio laborales que determinan el trabajo del venezolano actualmente, atendiendo a las diversas situaciones políticas del país. En razón a las conclusiones, sugiere que las empresas hoy día deben establecer dentro de su estructura corporativa, valores instrumentales tales como lealtad y compromiso, pues la convulsión social actual requiere de personas comprometidas con su trabajo y a partir de allí se va desarrollando el sentido de pertenencia hacia la empresa u organización.

Es pertinente citar a González, (2013), quien realizó una investigación titulada “Estilos de Comunicación Gerencial en la Reputación Interna Vs Prestigio Externo del Sentido de Pertenencia Laboral”. La mencionada investigación planteaba como propósito general, determinar el estilo de comunicación gerencial utilizado para la consolidación de las relaciones interpersonales y por ende la identificación de los empleados con la empresa. La misma se desarrolló en el restaurante Miel y Canela Wine Lounge del hotel La Pedregosa en el Estado Mérida. Solicitando la colaboración de trece (13) empleados que allí laboran.

Epistemológicamente el estudio se desarrolló mediante un paradigma investigativo multimodal e integrador; además, se corresponde con una investigación de campo de carácter descriptivo – interpretativo con apoyo en una amplia revisión documental. Mediante la interacción del investigador con la realidad objeto de estudio concluyó que el concepto perceptivo de los empleados sobre la comunicación interna, llevada a cabo por la gerencia es la que determina las bases para que el empleado pueda posicionar a la empresa en el exterior mediante comentarios asertivos, positivos y de aceptación filial con su entorno laboral.

Esta perspectiva le permitió sugerirle a la gerencia, utilizar el estilo gerencial participativo utilizando estrategias de integración, con la finalidad de hacer consciente al empleado de la importancia de su desempeño para la empresa. De allí, la relevancia vinculante con la presente investigación, puesto que la inquietud se ubica en el plano del compromiso gerencial, que permitan generar experiencias significativas mediante la comunicación interna para inducir en los empleados el sentido de pertenencia y de esta manera propiciar una imagen corporativa, que permita el posicionamiento y proyección empresarial.

Como se puede apreciar, las investigaciones referenciadas están estrechamente relacionadas con el estudio en proceso, puesto que la problemática enmarcada dentro del desafío que enfrentan hoy día las

empresas u organizaciones para desarrollar en los empleados el sentido de pertenencia, además de estar abordadas desde una metodología fenomenológica, interpretativa e intersubjetiva.

El recorrido de la investigación, a través de la revisión bibliográfica, crea un basamento adecuado para la puntualizar el proceso de investigación**,** tomado para efectos del presente artículo como principal base teórica:

La Comunicación Efectiva como Herramienta Gerencial para la Filiación Organizacional.

Puede considerarse que el gerente empresarial debe apropiarse de herramientas comunicacionales que le permita establecer una comunicación asertiva con sus trabajadores a fin de interactuar positivamente; por cuanto Sanchís (2009), considera que la comunicación efectiva debe tener en cuenta que el transmisor debe establecer credibilidad, debe conocer el tema, conocer a quién y cómo se debe emitir el mensaje para evitar malos entendidos. Asimismo el mensaje debe mostrar componentes intelectuales (lenguaje que nos ayude entender y razonar) y componentes emocionales (las emociones y sentimientos explican nuestro sentir sobre el mensaje); y el receptor debe escuchar y entender el mensaje para responder efectivamente a la situación.

En el campo empresarial, no todos los gerentes resultan ser excelentes comunicadores y tampoco seguidores de los procesos aquí establecidos, pero con ciertos puntos claves y con el interés que se le imprima a las situaciones de comunicación se puede realizar estos procesos efectivamente. Pues se espera que el gerente sea una persona con verdadero arte a la hora de comunicarse, es decir, con habilidades y destrezas para comunicarse de manera extraordinaria, para influir en el docente que lo escucha, por cuanto debe desarrollar ese talento para poder comunicarse de manera efectiva.

Según Martínez (2006), el arte de la comunicación “se aprende si

queremos aprender y si aprendemos a aprender". (p.78). esta perspectiva permite considerar, que le proceso de comunicación debe sentar su base en ciertos aspectos que parte desde el inicio de la conversación, por cuanto todo comienza con el respeto que merece el trabajador cuando intenta comunicarse con el jefe, pues debe hacerle sentir que es importante su intervención, ya que éste espera respeto por su punto de vista.

Autores como Ribeiro (2006), consideran que "si el gerente pretende tener una comunicación efectiva debe aprender a escuchar, siendo la clave más importante". (p.89), de acuerdo con esta aseveración se entiende que la comunicación como un medio genera confianza, efectividad, respeto y bienestar, de esta manera para facilitar y potenciar el proceso de comunicación personal empresarial, grupal y en este caso educacional utiliza el marco contextual y las distinciones, centrándose fundamentalmente en el proceso particular de la comunicación y en las particularidades de cada uno de los participantes.

De esa manera se considera que el gerente necesita crear una comunicación asertiva y a su vez efectiva, desarrollando sus habilidades comunicacionales y los bloqueos que ella misma pueda acarrear; lo que permite ver que las comunicaciones sostenidas entre el trabajador y el empleador determinan las relaciones en el espacio laboral, es decir, lo que hablan y la forma de cómo lo interpretan al escuchar, determinan el mundo de acciones posible.

METODOLOGÍA

El hombre forma parte de la sociedad sobre la que actúa, lo que implica un dinamismo y un cambio continúo en la misma, por cuanto los individuos normalmente están influidos por las circunstancias de las sociedades a las que pertenecen y algunas veces es difícil ser objetivo y liberarse de los juicios de valor. En atención a lo expuesto, esta investigación se sustentó en la metodología cualitativa, con abordaje de la investigación social, bajo el

método fenomenológico hermenéutico, que permite estudiar la vida laboral cotidiana de los sujetos participantes mediante la interpretación de sus discursos.

Husserl citado en Martínez (2011), señala a la fenomenología como "un método que permite describir el sentido de algo, viéndolo como fenómenos (neomáticos) de conciencia" (p.155); o sea, la fenomenología penetra en el mundo personal de los sujetos y trata de buscar la objetividad en los significados sustentando como criterio de evidencia en concordancia con la intersubjetividad.

En el mismo orden de ideas Martínez (ob. cit.), señala que la hermenéutica "es el conocimiento y arte de la interpretación sobre todo de textos, para determinar el significado exacto de las palabras mediante las cuales se ha expresado un pensamiento." (p. 115); de allí que refiere una búsqueda de la comprensión del fluir de las cosas a través de formas narrativas, por cuanto en la presente investigación consta de seis (6) fases a saber: 1) descripción del fenómeno desde la experiencia. 2) búsqueda de múltiples perspectivas. 3) búsqueda de la esencia y la estructura. 4) constitución de la significación. 5) suspensión de juicios. 6) interpretación del fenómeno.

En atención a lo antes señalado, la selección de las informantes clave, se hizo de acuerdo a los siguientes criterios: un (1) encargado de compras, con dos años y medio laborando en el restaurante. Una (1) administradora con cuatro años de servicio; una (1) asistente de cocina con tres (3) años encargada de la preparación de los menús. No obstante, para la recolección de la información se empleó la entrevista focalizada, donde se requirió de encuentros cara a cara con los actores seleccionados Este tipo de entrevista supone un aprendizaje mutuo en el que hay un conocimiento bidireccional de creencias, cultura, sociedad, desde la forma más espontánea del participante, donde se generó una comunicación sobre la percepción que tienen los empleados sobre el sentido de pertenencia desarrollado en Platinum para el proceso de

interpretación de la información que le han suministrada.

Una vez logradas las entrevistas, para analizar la información, se procedió a utilizar la categorización y triangulación, como técnica de análisis de la información, apoyándose en la información textual obtenida del discurso de los informantes clave del estudio, es decir los tres (3) sujetos seleccionados según los criterios previamente establecidos, para analizar la información

Hallazgos.

El proceso de análisis e interpretación de la información suministrada por los informantes clave entrevistados, permitió generar una postura interpretativa de los hechos, asumiendo como resultado teórico, la percepción de un proceso de deterioro de la filiación de los empleados con sus espacios laborales, como resultado se determinó que en el contexto actual, la cultura laboral del trabajador ha experimentado cambios significativos, determinados por su forma de pensar sobre el trabajo, ya que su día a día está marcado por una sensible preocupación debido a los cambios socio políticos del país y el estilo de vida impuesto por las transformaciones económicas, que los condiciona para que adhieran sus intereses laborales a las necesidades personales.

Partiendo de allí, puede considerarse que estos ofrecen la prestación de sus servicios a cambio de dinero, es decir, como un intercambio mercantil necesario que les garantice la supervivencia, disminuyendo el interés propio por crecer como profesionales y brindar lo mejor de sí en su jornada laboral, decreciendo su sentido de pertenencia y ausentándose como valor agregado y beneficio diferencial de la empresa.

Según lo señalado por estos empleados, se observa que algunos se sienten realmente identificado con la empresa, manifestando siempre su lealtad incondicional, sin embargo otros no demuestran interés, atracción o repulsión hacia los proyecto o planes que desarrolle la misma, es decir carecen de motivación y por ende sólo presta atención a su bienestar propio y por último se observó la presencia del trabajador disidente, que no es

más que aquel empleado autoritario, que quiere imponer su opinión o punto de vista ante los demás, no acepta criticas ni consejo y sólo quiere hacer valer su criterio.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez finalizada la investigación, se concluye que el proceso de desvanecimiento del sentido de pertenencia del empleado hacia su espacio laboral, se debe a la carencia de diseño de estrategias para implementar la comunicación interpersonal como herramienta interna, que le permiten al trabajador percibir que la empresa se preocupa por lo que sienten frente a su labor, al lograr que sean productivos y comprometidos, atendiendo a sus necesidades, mediante la oportunidad de utilizar sus fortalezas en el trabajo, dando valor a su desempeño laboral, al considerar la importancia de su dedicación como muestra hedónica percibida entre gerente y empleado.

Los hallazgos de la investigación, le permitieron al investigador recomendar el diseño de estrategias de interacción comunicativa, como base para las relaciones interpersonales entre la gerencia y los trabajadores; además de considerar el sentido de pertenencia como un proceso socioemocional asociado a los elementos del entorno laboral de los empleados y la necesidad de formular tácticas para mantener la motivación, productividad, eficiencia laboral y sobre todo la filiación con la cultura corporativa de la empresa, constituida por el conjunto de normas, hábitos, creencias y costumbres que van a definir el comportamiento de los empleados, dentro de su espacio laboral y que atiende a un conjunto de valores colectivos para satisfacer las necesidades grupales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

Arenas, K. (2013). **Valores Organizacionales Emergentes en una Venezuela con Cambios de Idiosincrasia Laboral.** Trabajo de Grado no Publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela.

Bermúdez, W. (2014). **Construcción del Clima Organizacional Asertivo Mediante el Desarrollo del Sentido de Pertenencia Organizacional**. Trabajo de Grado no Publicado. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona. España.

Contreras, Y. (2011). **El Proceso de Investigación: de la Concepción a la Realización.** México. Editorial McGraw Hill Interamericana.

González, C. (2013). **Estilos de Comunicación Gerencial en la Reputación Interna Vs Prestigio Externo del Sentido de Pertenencia Laboral**. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad de Los Andes. Mérida. Venezuela.

Lozada, H. (2014). **La Dimensión del Trabajo Bajo la Óptica de los Nuevos Profesionales**. Ediciones Franluz. España.

Martínez (2006). **Hablar no es Comunicar: La Radiografía de la Comunicación Gerencial.** Editorial Maguirre. Buenos Aires. Argentina**.**

Martínez, M. (2011). **La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación**. Editorial Texto. Caracas. Venezuela

Ribeiro, C. (2006). **La Gerencia Empresarial y el Management en la Contemporaneidad Social**. Ediciones Alondra. Barcelona. España.

Sanchís, T. (2009). **La Comunicación Asertiva y los Estilos de Liderazgo**. Ediciones Pocaterra. Bogotá. Colombia.

Villarroel, T. 2013). **Clima, Cultura y Evolución Socio Laboral Desde la Perspectiva de los Recursos Humanos.** Ediciones Penacho. Buenos Aires. Argentina.

LA GERENCIA ANTE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN DESDE UNA INTERPRETACIÓN SISTÉMICA EMERGENTE

Autora: Carmen Benalcáceres
cbenal@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Gerencia, Sociedad de la información, Interpretación sistémica emergente

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito estructurar la gerencia ante la sociedad de la información desde una interpretación sistémica emergente en el departamento de la División de investigación y formación de la Zona Educativa Barinas. Esta disertación explora la relación entre lo que propone el magisterio nacional y lo que el docente en función coordinadora socializa. Consiste en una investigación de carácter cualitativa que da un giro humanista a la visión de la realidad social y gerencial, en la cual interactuaron 04 informantes clave. En cuanto a la recogida de la información están los eventos significativos a través de un diario, la entrevista no estructurada la entrevista semi estructurada, asumiendo lo dialéctico en un estudio de característica fenomenológica, enmarcada en la teoría de sistemas y para el análisis de la información en diferentes momentos se utilizó el método comparativo constante, acompañado de la técnica hermenéutica generando un aporte científico el cual consiste en establecer una estructura gerencial contextual dinámica, desde un enfoque holístico, sistémico, con funciones articuladas eficientemente que apunten al desarrollo integral del ser, así como al bienestar individual y colectivo y a una educación de calidad para los niños, niñas y jóvenes, en la línea de investigación la gerencia en la sociedad de la información.

THE MANAGEMENT BEFORE THE INFORMATION SOCIETY FROM AN EMERGING SYSTEMIC INTERPRETATION

Author: Carmen Benalcáceres
cbenal@gmail.com

KEYWORDS
Management, information society, emerging systemic interpretation

ABSTRACT

The purpose of this study is to structure management before the information society from an emergent systemic interpretation in the department of the research and training Division of the Barinas Educational Zone. This dissertation explores the relationship between what the national magisterium proposes and what the coordinating teacher socializes. It consists of a qualitative research that gives a humanistic turn to the vision of social and managerial reality, in which 04 key informants interacted. Regarding the collection of the information are the significant events through a diary, the unstructured interview the semi structured interview, assuming the dialectic in a phenomenological characteristic study, framed in the theory of systems and for the analysis of the information At different times the constant comparative method was used, accompanied by the hermeneutical technique generating a scientific contribution which consists of establishing a management structure, more dynamic, from a holistic, systemic approach, with efficiently articulated functions that aim at the integral development of being, as well as individual and collective welfare and quality education for children and young people, in the research line management in the information society.

INTRODUCCIÓN

La División de Investigación y Formación Docente, es una Unidad Administrativa adscrita a la Zona Educativa Barinas, ubicada en el municipio Barinas del estado Barinas, la cual surge del proceso de reorganización institucional del Ministerio del Poder Popular para la Educación (en adelante MPPE), iniciado con el fin de lograr un mejor desempeño en la prestación de los servicios, cuyas funciones se detallan en el Artículo 141 del Reglamento Interno del MPPE (2016), Gaceta Oficial N° 40.941, resolución N° 0036, el cual dice textualmente:

> 1.- Velar por el funcionamiento pleno de los centros regionales y locales de investigación y formación docentes existentes en cada municipio.2.- Promover, apoyar y dar seguimiento a la creación, funcionamiento y fortalecimiento de los colectivos de formación docente en cada uno de los centros educativos de la entidad federal.3.- Coordinar y articular las actividades de formación permanente que se realizan en la respectiva jurisdicción, en articulación con las dependencias del Ministerio.4.- Organizar los congresos pedagógicos estadales y municipales, así como las giras pedagógicas y otras formas de intercambio de experiencias entre centros educativos.5.- Promover mantener el registro y garantizar la difusión de experiencias y la elaboración de recursos para el aprendizaje en la jurisdicción.6.- Realizar las actividades que en su área de competencia instruya el Despacho del Viceministro o de la Viceministra de Educación. 7.- Las demás funciones que les confieran las leyes, reglamentos, resoluciones y otros actos normativos en materia de su competencia. (p. 428.955)

Asimismo, dicho proceso es producto de la instauración de planes estratégicos para desarrollar la modernización, transformación y reorganización de la Administración Pública Nacional y de la sanción de una serie de instrumentos jurídicos que garantizan los constantes cambios, políticos, económicos, tecnológicos, ambientales y

estructurales, que se presentan en la realidad geo histórica de Venezuela, con el fin de mejorar la gestión de la Administración Pública Nacional.

En virtud de ello, posterior a la Consulta Nacional por la Calidad Educativa, en julio del año 2015, fue dictado el decreto N° 1.886, correspondiente al Reglamento Orgánico del MPPE, y cumpliendo con la primera disposición transitoria de dicho documento jurídico, el 11 de julio de 2016, en resolución N° 0036, Gaceta Oficial N° 40.941; se establece el Reglamento Interno del MPPE.

Es relevante señalar, que ambos instrumentos legales tienen el objeto de determinar la estructura orgánica y funcional del ente gubernamental, obedeciendo a los lineamientos y las normativas legales emanadas por el ente rector encargado de planificación institucional, por tales razones las autoridades que conforman el MPPE, dictaron instrucciones para ejecutar un proceso de reorganización institucional cuyos objetivos son: 1. Desarrollar tendencias de gestión. 2. Descentralizaciones de las funciones. 3. Achatamiento de la pirámide jerárquica. 4. Adecuación de una estructura organizacional más eficiente y eficaz, según lo expuesto en el Manual de Organización general, documento elaborado como guía y fundamento de la organización estructural y funcional del MPPE (2016).

No obstante, producto de la observación y del intercambio dialéctico con los coordinadores adscritos a la División de Investigación y Formación Docente Zona Educativa Barinas, se perciben aspectos favorables tales como personal capacitado, con experiencia en el área técnica-pedagógica-profesional, conocedor de sus funciones, quienes día a día con sinergia positiva buscan dar lo mejor de sí para cumplirlas, considerando que se ha avanzado en la promoción, apoyo, organización, coordinación, sistematización y seguimiento, de las funciones, actividades y tareas asignadas, sin embargo, la información llega a cada coordinación sin unificación de criterios, varias tareas a la vez y manifiestan sentirse atomizados por la cantidad de tareas emanadas del nivel

central que en la mayoría de los casos difieren del contexto.

En consecuencia, el trabajo en equipo se ha tornado con algunas diferencias que direcciona al departamento de la División de investigación y formación hacia una insuficiente gerencia ante la sociedad de la información en un mundo dinámico, donde uno de los aspectos permanentes es el cambio y el principal protagonista es el ser humano.

Desde esta perspectiva, el hombre a través del tiempo, con su pensamiento y toma de decisiones ha penetrado y discernido la realidad en constante interacción, entrelazando las historias de las culturas y las sociedades, debido a que cada individuo construye un sistema de ideas a partir de su experiencia, percepción del mundo, de la observación, la reflexión, según Harnecker (2014) y de las decisiones que de ellas emergen, en tal sentido, el ser humano, como dirigente o dirigido, de manera individual y/o colectiva, permanentemente se encuentra entre alternativas que determinarán el camino a seguir. Ahora bien, me pregunto ¿es adecuada la gerencia que se lleva en el departamento de la División de investigación y formación Zona Educativa Barinas?

Estructurar la gerencia ante la sociedad de la información desde una interpretación sistémica emergente en el departamento de la División de investigación y formación Zona Educativa Barinas.

DESARROLLO TEÓRICO

El pensamiento sistémico de acuerdo con el Instituto Andino de Sistemas (2004) “aparece formalmente hace unos 45 años atrás, a partir de los cuestionamientos que desde el campo de la Biología hizo Ludwig von Bertalanffy” (p.1), al respecto Camarena (2016) señala: “Tal vez la aportación más prominente del área de la biología proviene de los trabajos de Ludwig von Bertalanffy y la formulación de la teoría general de sistemas (TGS) en 1956” (p. 151), la cual según este autor surgió por la

necesidad de nuevas maneras de pensar, frente a las limitaciones del pensamiento mecanicista-analítico.

Parafraseando a Camarena (Ob. Cit.) a través de la historia han existido diversos pensadores con perspectiva holística, entre ellos: Aristóteles, Marx y Husserl, sin embargo, aunque existen diversos debates sobre los orígenes del pensamiento sistémico, tal pensamiento de manera formal o explicita surgió en la década de los cincuenta, cuando se dio inicio a la utilización del término sistema, según Checkland (citado en Camarena, Ob. Cit.).

Por lo tanto, mientras que la "ciencia normal" encontraba limitantes para abordar y explicar fenómenos cada vez más complejos algunos revolucionarios plantearon ideas innovadoras para enfrentar dichas limitaciones del pensamiento mecanicista-analítico, siendo necesario recopilar e integrar diversos conceptos, teorías, técnicas, ideas y herramientas, para lograr conformar una "revolución" paradigmática, apareciendo lentamente el pensamiento sistémico convertido en un paradigma, según Kuhn (citado en Camarena, Ob. Cit.).

Sin embargo, en virtud de que el pensamiento sistémico contemporáneo se fundamenta en filosofías y "puede ser considerado como un paradigma científico que viene a aportar teoría, metodología, modelos de la realidad, resolución de problemas, consciencia y en general un nuevo enfoque de la vida" (Camarena, Ob. Cit., pp.167-168) como novel investigadora busco actualizar, reorganizar y reestructurar la información y los conocimientos producto de un pensamiento dinámico en acción permanente y constante renovación.

En ese orden de ideas, tal situación conlleva a transformaciones constantes, lo cual implica que cada sistema de ideas es capaz de generar otros sistemas los cuales emergen y a su vez van superando aquellos que le dieron origen, por lo tanto, diversos estudios y reflexiones sobre elementos como: el sujeto, la racionalidad, la realidad y el poder, entre ellos el de Mendoza y Rodríguez

(2007) van conformando un sistema de pensamiento penetrando la gerencia, motivando inquietudes y originando respuestas enmarcadas en nuevos enfoques y acciones como forma de adecuarse a los nuevos paradigmas emergentes, con miras a lograr mayor productividad, rentabilidad y desarrollo en las organizaciones.

En tal sentido, el pensamiento gerencial de acuerdo a Mendoza y Rodríguez (Ob. Cit.) ha avanzado hacia la Gerencia Cualitativa Humanística, fundamentada en el hombre, sin embargo, hasta la fecha en la práctica se percibe incongruencia entre lo que se dice y lo que se hace, entre el ser y el hacer, en un contexto complejo, ambiguo, de incertidumbre y profundos cambios, que conlleva a nuevos retos y nuevas alternativas para la toma de decisiones en un entorno enmarcado en la inter-multi y transdiciplinariedad, el pensamiento complejo, el pensamiento sistémico .y el enfoque sistémico, entre otros, debido a que el pensamiento busca naturalmente una unidad superior.

En atención a lo anterior es pertinente señalar lo expuesto por el Instituto Andino de Sistemas (Ob. Cit.), el enfoque sistémico contemporáneo aplicado al estudio de las organizaciones plantea una visión inter, multi y transdisciplinaria que ayudará a analizar las empresas de manera integral permitiéndole identificar y comprender con mayor claridad y profundidad los problemas organizacionales, sus múltiples causas y consecuencias. Aunado a ello, el Instituto Andino de Sistemas (Ob. Cit.) considera que:

> El pensamiento sistémico es integrador tanto en el análisis de las situaciones como en las conclusiones que nacen a partir de allí, proponiendo soluciones en las cuales se tienen que considerar diversos elementos y relaciones que conforman la estructura de lo que se define como “sistema”, así como también de todo aquello que conforma el entorno del sistema definido. (p.1)

Por lo tanto, las diferentes situaciones y diversos niveles en que se presenta la realidad, en todos los

campos, sectores, ámbitos y ecosistemas naturales, sociales y gerenciales, de una manera especial, la realidad de los seres vivos quienes están en constante interacción, exige también diferentes niveles de la lógica a aplicar, (Martínez, 2013), debido a que como dice Bertalanffy (citado en Martínez, Ob. Cit.): “desde el átomo hasta la galaxia vivimos en un mundo de sistemas ”, introduciéndonos en el paradigma sistémico.

Reflexionando sobre lo expresado por Martínez (Ob. Cit.) se explica debido a que toda entidad considerada un sistema o una estructura dinámica requiere el uso de un pensamiento o una lógica dialéctica, en la cual las partes según mi percepción deben tener su propia identidad, para ser comprendidas desde el punto de vista del todo, ya que cada parte será identificada, comprendida y evaluada por el rol o la función que desempeña en el todo.

Por tal razón no basta la relación cuantitativo-aditiva y ni siquiera es suficiente la lógica deductiva, ya que aparece una nueva realidad emergente superior a la suma de sus partes con nueva y propia identidad que no existía antes, y las propiedades emergentes, no se pueden deducir de las premisas anteriores, entre otras razones, producto de la fe, la esperanza y el amor, por ejemplo, el nacimiento de un nuevo ser considerado como sistema.

Desde esta perspectiva, Pinto (2012) afirma:

> Optimizar y alcanzar mayores niveles de organización en la estructura del ente rector responsable del servicio educativo nacional es una necesidad primordial.
> Hay que articular una estructura estratégica de servicio eficiente desde el nivel central hasta la escuela, pasando por las estructuras regionales y locales.
> Se tiene que acabar con el antiguo paradigma organizacional parcelado y de cerradas cuotas de poder, en el cual la escuela es un sitio de poder del director de un plantel, las zonas educativas de los jefes de zona y en el nivel central de los directores y el ministro. Eso no es lo que se quiere; aspiramos una estructura más dinámica, con funciones articuladas

> eficientemente que apunten a un solo interés: el bienestar colectivo y la educación de calidad para los niños, niñas y jóvenes. (p.1)

Por lo tanto, la investigación se desarrolla tomando como base un proceso interpretativo de construcción y reconstrucción de experiencias, en "un movimiento que va del todo a las partes y de las partes al todo tratando de buscarle sentido" según Dilthey (citado en Martínez, Ob. Cit.), teniendo presente que "el maduro juicio de nuestra época no quiere seguir contentándose con un *saber aparente* y exige de la razón la más difícil de sus tareas, a saber: que de nuevo emprenda *su* propio conocimiento", Kant (citado en Martínez, Ob. Cit.).

En cuanto a las teorías en que se apoya el estudio se pueden mencionar la Teoría General de Sistemas, el Pensamiento Sistémico, la Teoría Administrativa en el contexto emergente así como la Teoría organizacional la cual estudia las estructuras organizacionales y su diseño, mediante un estudio comparativo de todas las corrientes que se relacionan con la administración, entre otras.

Por tal motivo, para ilustrar lo expresado anteriormente es oportuno referir, entre otros autores, a Camarena (2016), quien en su reflexión teórica tiene como objetivo hacer un análisis crítico de las diferentes concepciones de organización que han surgido para entender tales entidades, para ello toma como referencia algunas de las metáforas organizacionales de Morgan (citado en Camarena, Ob. Cit.).

Por lo que explora concepciones organizacionales más conocidas como la mecanicista, la organicista, la sistémica y otras como la concepción de la organización como un cerebro, como un flujo constante de información y transformación, también como un instrumento de dominación y control, asimismo la visión de las organizaciones consideradas como sistemas políticos y como cultura.

Su trabajo lo complementa con los aportes de teorías y autores de la administración y estudio de las organizaciones, también discute que

la visión de la organización como sistema es la más próxima a describir lo que enfrentan las organizaciones actualmente: complejidad, cambio constante e incertidumbre, de acuerdo con Kast y Rosenzweig (citados en Camarena, Ob.Cit.), lo cual le sirve de apoyo para proponer su concepto de organización y discutir la base teórica que lo sustenta.

En consecuencia, la organización se puede concebir de diferentes formas, entre ellas: como el desarrollo de una estructura intencional y formalizada de funciones o puestos; como una entidad económico-social, también denominada empresa, conformada por individuos y recursos (materiales, monetarios, tecnológicos, entre otros), que genera bienes o servicios para la sociedad y en la que se basa el desarrollo de un país.

Asimismo, puede identificarse como un sistema integrado por un grupo de individuos con objetivos comunes, incluido en otro más amplio, la sociedad con la que interactúa, o también como un sistema social integrado por personas y grupos de trabajo que responden a una determinada estructura – dentro de un contexto al que controlan parcialmente - , desarrollan actividades y aplican recursos que apuntan a ciertos valores comunes, como lo plantea Pinto (Ob.Cit.).

METODOLOGÍA

Para efecto del presente estudio enmarcado en la postmodernidad, donde prevaleció el carácter cualitativo, el método de investigación seleccionado se orientó a producir información valida y confiable sobre lo que el informante clave hace, dice, siente y piensa. En consecuencia, se utilizó el método comparativo constante, considerándose como un valioso medio de abordaje para analizar datos cualitativos y según Zambrano (2004):

> Hace posible preservar el valor metodológico por medio de la presentación cronológica de los eventos a través de esquemas o gráficas de todos los acontecimientos que se dan a lo largo del proceso y que culminan con la

> conformación de un modelo final. (p. 129).

En este orden de ideas este método es empleado típicamente por investigadores que recogen información a través de entrevistas, observaciones y el examen, análisis e interpretación de documentos diversos. Los exponentes de mayor renombre en este método son Glaser y Strauss (1967) quienes sostienen que a medida que el proceso de selección continua se va desarrollando, van apareciendo las categorías las cuales se hacen más explícitas, lo que permite a su vez el que se puedan construir reglas para incluir nuevos términos dentro de las categorías. Mientras que en cuanto a los pasos del método comparativo constante (MCC) Sarlé (2005) señala:

> El MCC supone una serie de pasos en los que se van "descubriendo" y "construyendo" los conceptos a partir de los datos. La identificación de las categorías en los registros que se van construyendo con la información recolectada, opera a través de una suerte de "diálogo" o interjuego, entre los significados que los actores le otorgan a la realidad y los significados que el propio investigador le asigna a la misma. (p.2)

Al respecto, según Glaser (1969) aunque el MCC, es un método de crecimiento continuo - cada estadio después de un tiempo se transforma en el siguiente – los estadios previos permanecen operativos a lo largo del análisis y proporcionan desarrollo continuo al estadio siguiente hasta que el análisis se termina, lo cual significa que, en el MCC, se produce un entrelazamiento de las operaciones de obtención de información, codificación, análisis e interpretación de la información a lo largo de todo el proceso, lo cual, refleja de algún modo, el carácter holístico de la investigación cualitativa.

En consecuencia, al referirme al enfoque de la investigación me detengo a reflexionar asumiendo que para llegar a un modelo final se hizo estudios desde un fenómeno tal y como es, desde su yo interno, tal como

lo viven y experimentan los informantes clave que son los coordinadores del departamento de la División de investigación y formación de la Zona Educativa Barinas.

Esto a su vez me permitió interpretar la realidad desde los comentarios de estos informantes clave, quienes en definitiva son los protagonistas del hecho social en estudio, debido a que analizar en el MCC, supone realizar una serie de procedimientos en los cuales juega el proceso creador y creativo del investigador, ello implica una serie de habilidades intelectuales en donde se pone en juego la experticia del investigador (su experiencia en el campo, su bagaje teórico, así como su habilidad para establecer relaciones significativas entre las informaciones obtenidas).

Por lo tanto, analizar en MCC es "pensar del investigador" que va y viene de la información a la teoría, combinado con creatividad e imaginación, de allí la importancia del MCC consiste en hacer "visibles" y "explícitos" procesos de análisis que son de difícil explicitación" según Sarlé (op.cit), a partir de escribir y codificar a lo largo del proceso de investigación, las cuales son acciones básicas del método de Glaser y Strauss (1967).

Triangulación

Una vez procesada toda la información, la técnica que se utilizó para el tratamiento de la información fue la triangulación en los diferentes momentos e instrumentos: Eventos significativos, entrevista no estructurada y finalmente la entrevista semi estructurada. Se realizó una convergencia de la información y así se reforzó la validez de los mismos; todo ello de manera recursiva asumiendo lo indicado en el modelo comparativo continuo surgiendo un modelo intermedio, el cual refleja la interpretación sistémica emergente en el departamento de la División de investigación y formación Zona Educativa Barinas para finalmente conciliar una estructura gerencial tomando en consideración toda la información suministrada referida a la sociedad de la información socializado desde el Ministerio del Poder Popular para la Educación y la interpretación

sistémica emergente en el departamento señalado.

CONCLUSIONES

Una vez procesada la información e interpretada la realidad desde el aporte de los informantes clave, protagonistas del hecho social en estudio asumiendo el modelo comparativo constante, se puede concluir que aunque del Ministerio del Poder Popular para la Educación emanan las orientaciones pedagógicas a desarrollar durante el año escolar, se observan aspectos superables entre lo planificado desde el nivel Central y los hallazgos obtenidos después de su ejecución, en un contexto complejo, globalizado, ambiguo, de guerra económica, de incertidumbre, de profundos y constantes cambios, ello conlleva a nuevos retos y nuevas alternativas para la toma de decisiones.

En tal sentido, el modelo constituido por la contrastación del soporte en el documento elaborado como guía y fundamento de la organización estructural y funcional del MPPE (2016) expuesto en el modelo inicial y el modelo intermedio defendido por los entrevistados docentes en función coordinadores y jefe de la División de investigación y formación Zona Educativa Barinas incide totalmente en el modelo final en donde prevalecen ciertas categorías, para ser más exactas doce categorías identificadas como: Contexto; gerencia; planificación; ejecución; supervisión vs acompañamiento; comunicación empática, asertiva y efectiva; evaluación; sistematización; compromiso y ética; sentido de pertenencia; amor al prójimo; amor a la patria; (ver Gráfico 1).



Gráfico 1. La Gerencia ante la sociedad de la información desde una interpretación sistémica emergente

Por tales motivos, en el departamento de la División de investigación y Formación de la Zona Educativa Barinas, emerge la necesidad de establecer una estructura gerencial desde un contexto específico con sus características particulares considerando dentro de sus funciones la planificación, ejecución, supervisión versus acompañamiento y evaluación promoviendo una comunicación empática, asertiva y efectiva, que facilite la unificación de criterios, estimule el compromiso, ética, sentido de pertenencia, el trabajo en equipo, el amor al prójimo y a la patria.

Una estructura más dinámica, desde un enfoque holístico sistémico, de servicio eficiente que contribuya a adecuarse a los nuevos paradigmas emergentes, a acabar con el paradigma organizacional parcelado y de cerradas cuotas de poder, con funciones articuladas eficientemente desde el nivel central pasando por las estructuras regionales, centros locales de investigación y formación, comunidades organizadas, hasta la escuela, y viceversa, que apunten al desarrollo integral del ser, así como al bienestar individual y colectivo y a una educación de calidad para los niños, niñas y jóvenes, ante la sociedad de la información.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Camarena, J. (2016, Jul – Dic). **La Organización como Sistema: El Modelo Organizacional Contemporáneo.** Oikos Polis, Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales, vol. 1 (1). pp.135-174. Disponible: https://www.google.com/search?q=La+organizaci%C3%B3n+como+sistema%3A+El+modelo+organizacional+contempor%C3%A1neo.+Oikos+Polis%2C+Revista+latinoamericana+de+Ciencias+Econ%C3%B3micas+y+Sociales%2C+vol.+1+%281%29.+pp.135-174&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b [Consulta: 2017, Febrero 8]

Glaser (1969). **Método Comparativo Constante. En El Proceso de Análisis en el Modo de Generación Conceptual. El Método Comparativo Constante.** Disponible: https://es.slideshare.net/Heddkas/mtodo-comparativo-constante-presentation [Consulta: 2016, Diciembre 11]

Glaser y Strauss. (1967). **Investigación Cualitativa.** Disponible:

http://html.rincondelvago.com/metodo-comparativo-constante.html. [Consulta: 2016, Diciembre 12]

Glaser y Strauss. (1967). **Método Comparativo Constante. En el Proceso de Análisis en el Modo de Generación Conceptual. El Método Comparativo Constante.** Disponible: https://es.slideshare.net/Heddkas/mtodo-comparativo-constante-presentation [Consulta: 2016, Diciembre 11]

Harnecker, M. (2014). **Un Mundo a Construir (Nuevos Caminos). Premio Libertador al Pensamiento Crítico 2013.** Caracas – Venezuela. Ministerio del Poder Popular para la Cultura.

Instituto Andino de Sistemas (IAS). (2004).**¿Qué es el Pensamiento Sistémico?** Disponible: http://www.iasvirtual.net/queessis.htm. [Consulta: 2017, Enero 7]

Martínez, M. (2013). **Nuevos Paradigmas en la Investigación.** Caracas – Venezuela. Editorial Alfa.

Mendoza, H. y Rodríguez, M. (2007). **La Teoría Administrativa en el Contexto Emergente.** Ensayo. (2007 11 mayo) Circuito Exterior, Ciudad Universitaria, Delegación Coyoacán, México, Distrito Federal. Disponible: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422007000300009 [Consulta: 2016, Diciembre 20]

Ministerio del Poder Popular para la Educación (2016). **Manual de Organización General**. Gobierno Bolivariano de Venezuela.

Ministerio del Poder Popular para la Educación (2016). **Reglamento Interno. Gaceta Oficial 40.941**, Resolución N° 0036, Junio 27, 2016

Ministerio del Poder Popular para la Educación (2015). **Reglamento Orgánico. Gaceta Oficial 6.189** (Extraordinario). Decreto N° 1886, Julio 16, 2015

Pinto, M. (2012). **El Magisterio Afina sus Estrategias Ministerio de Educación Avanza hacia Estructura Organizativa más Eficiente.** Disponible: http://www.correodelorinoco.gob.ve/ministerio-educacion-avanza-hacia-estructura-organizativa-mas-eficiente/ [Consulta: 2017, Enero 15]

Sarlé, P. (2005). **El Análisis Cualitativo: Un Ejemplo de Empleo del MCC (Método comparativo constante). Primera parte. En infancia en Red. Proyecto Margarita.** Disponible:https://www.google.co.ve/search?q=El+an%C3%A1lisis+cualitativo%3A+un+ejemplo+de+empleo+del+MCC+(m%C3%A9todo+comparativo+constante)&oq=El+an%C3%A1lisis+cualitativo%3A+un+ejemplo+de+empleo+del+MCC+(m%C3%A9todo+comparativo+constante)&aqs=chrome..69i57.2173j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8

INTEGRACIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES A LAS INSTITUCIONESPRIVADAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Autora: Mayely Paredes
paredesmy@pdvsa.com

PALABRAS CLAVE
Estrategias de integración, estudiantes con necesidades educativas especiales, personas con discapacidad

RESUMEN

Este artículo científico tiene como objetivo proponer estrategias para la integración de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) en las instituciones privadas de Educación Superior (IPES). Metodológicamente sustentado en una investigación cuantitativa y diseño de campo, se enmarca en un proyecto factible, se desarrolló en tres (03) fases: I Diagnóstico, II Factibilidad y III Diseño de la propuesta. La población objeto de estudio estuvo conformada por seis (6) IPES y la muestra se obtuvo por el muestreo aleatorio simple quedando cuatro (4) de las IPES, la información se recolecto a través de la observación directa, la entrevista guiada y se aplicó un instrumento de quince (15) ítems. Este instrumento se validó a través de la técnica juicio de expertos, para comprobar su confiabilidad se utilizó la formula estadística Alfa de Cronbach. Se determinó que las IPES no poseen estrategias para la integración de los estudiantes con NEE, hay ausencia de condiciones que sirvan de apoyo para la integración, se requiere poner en práctica una nueva concepción de educación, universidad y ajustar las estrategias de enseñanza-aprendizajes, que promuevan la capacitación, actualización e investigación permanente del personal docente y administrativo. Además, las IPES no han sido dotadas con equipos y materiales para la atención académica de estos estudiantes características primordiales para el desarrollo de sus potencialidades. Así mismo, se concluye que es necesario implementar estrategias para la integración de los estudiantes con NEEE en las IPES. Esta propuesta es factible desde el punto de vista social porque se sustenta el desarrollo de una cultura humanística cuya razón de ser es el hombre.

INTEGRATION OF STUDENTS WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS TO PRIVATE INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

Author: Mayely Paredes
paredesmy@pdvsa.com

KEYWORDS
Integration strategies, students with special educational needs, people with disabilities

ABSTRACT

This scientific article aims to propose strategies for the integration of students with Special Educational Needs (SEN) in private institutions of Higher Education (IPES). Methodologically it is part of a feasible project, supported by a quantitative research and field design, it was developed in three (03) phases: I Diagnostic, II Feasibility and III Design of the proposal. The population studied was made up of six (6) IPES and the sample was obtained by simple random sampling, leaving four (4) of the IPES. The technique of data collection was direct observation, the guided interview and an instrument of fifteen (15) items. The validity of the instrument was made through the technique of expert judgment, using the Cronbach's Alpha statistical formula. It was determined that the IPES do not have strategies for the integration of students with SEN, since there is the absence of conditions that serve as support for the integration, it is necessary to put into practice a new conception of education, university and adjust the teaching strategies -learnings, that promote the training, updating and permanent investigation of the teaching and administrative personnel. In addition, the IPES have not been equipped with equipment and materials for the academic attention of these students, essential characteristics for the development of their potential. This proposal is feasible from the social point of view because it supports the development of a humanistic culture whose raison d'être is man.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, la integración de las personas con necesidades educativas especiales es una corriente que viene imponiéndose en la Educación Superior, pudiéndose interpretar esta tendencia como acciones que promueven la inclusión social, a fin de enriquecer y garantizar su calidad de vida en un marco de educación para todos.

Al respecto, en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el siglo XXI: Visión y Acción (UNESCO, 1998), se establece que: en el acceso a la Educación Superior no se podrá admitir ninguna discriminación fundada en la raza, el sexo, el idioma, la religión o en consideraciones económicas, culturales, sociales, y discapacidades físicas. (Artículo 3, numeral a).

De modo que las universidades deben estar abiertas a recibir estudiantes con discapacidades, tales como: deficiencias visuales, auditivas, intelectuales, motoras, físicas, autismo, entre otras. Asumir esta tarea, representa un desafío que exige a las instituciones universitarias venezolanas tanto públicas como privadas, ejecutar acciones que generen condiciones para garantizar el derecho a la educación a esta población.

En virtud de lo señalado, el sistema de Educación Superior venezolano, ha ido progresivamente desarrollando políticas y acciones que han permitido la apertura a todos los grupos sociales, fundamentada en la equiparación de oportunidades de estudio a las personas con necesidades educativas especiales a efecto de reivindicar los derechos que justamente les corresponden. No obstante, son muchas las deudas (sociales, políticas), que se mantienen con este grupo de la sociedad, pues aún persiste la discriminación que limita la verdadera integración social.

De allí que el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES), en el documento: Lineamientos sobre el pleno ejercicio del derecho de las personas con discapacidad a una Educación Superior de calidad (Gaceta Oficial Nº 38731, del 23 de Julio 2007), exige a

las IES, ejecutar las acciones que garanticen las condiciones para el ingreso, permanencia y culminación de estudios, con niveles de calidad y eficiencia a los estudiantes con NEE, en las diferentes instituciones universitarias de carácter público o privado.

Dicho documento fue producto de una lucha llevada a cabo por varios organismos (especialmente representantes de la Educación Superior), miembros de la comunidad de las personas con discapacidad y estudiantes de las instituciones de Educación Superior, luego de la discusión y análisis sobre la problemática, el Ministerio de Educación Superior, formuló en el año 2004, la política relativa a la atención educativa de las personas con discapacidad, estableciendo "lineamientos dirigidos a eliminar barreras de toda índole que impidiesen el pleno ejercicio del derecho a una educación superior de calidad.

Dentro de estas instituciones Pestana(2005), refiere: la Universidad Central de Venezuela (UCV), como institución pionera, la cual ha admitido estudiantes con discapacidad desde 1970; la Universidad de los Andes (ULA), ha venido realizando estudios lingüísticos de lengua de señas, desde 1986; la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), ha logrado la aceptación e integración de una manera espontánea, aunque no existen una metodología reglamentada para el ingreso de los estudiantes, así mismo la Universidad Bolivariana de Venezuela, a través de la dirección de desarrollo estudiantil y demás coordinaciones, ofrecen atención integral a los estudiantes que poseen alguna discapacidad y promueven su integración.

En tal sentido, a nivel regional, la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ), en respuesta a los requerimientos del MPPES (Mendoza, 2009), brinda atención educativa a la población con discapacidad auditiva desde el año 2005. Actualmente cuenta con una matrícula estimada en 23 bachilleres sordos; siendo su proceso de integración un trabajo coordinado por

las autoridades competentes y por la participación activa de la planta profesoral, equipo de profesionales de apoyo, administrativos y demás miembros de la comunidad unellizta.

Lo antes planteado, evidencia la necesidad que tienen las IPES de ajustarse a las normativas legales en materia de atención educativa a la población estudiantil con NEE, entre ellas las IPES. De igual manera estas deben cumplir con las políticas y lineamientos del MPPES, para garantizar estructuras de plantas físicas acordes con las características de todos los estudiantes, personal docente sensible hacia la integración y demás condiciones indispensables para avalar el ejercicio pleno del derecho a la educación a este colectivo.

Basado en los señalamientos anteriores, se permite establecer las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las estrategias que utilizan las IPES para la integración de estudiantes con NEE? ¿Existe la factibilidad social técnica y financiera para el diseño de una propuesta de estrategias de integración de los estudiantes con NEE? ¿Es necesario diseñar estrategias para la integración de estudiantes con NEE en las IPES?

Objetivos de Investigación

Proponer estrategias para la integración de estudiantes con necesidades educativas especiales en las instituciones privadas de Educación Superior.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar que estrategias se utilizan para la integración de estudiantes con NEE en las IPES.
2. Establecer la factibilidad social, técnica y financiera, para el diseño de una propuesta de estrategias de integración de los estudiantes con NEE en las IPES.
3. Diseñar estrategias para la integración de los estudiantes con NEE en las IPES.

Con el desarrollo de esta investigación se proponen estrategias que generen las condiciones indispensables para alcanzar la integración de los estudiantes con NEE en las IPES; de tal manera que permita organizarlos para cumplir sus metas de acuerdo a la deficiencia que

presentan cada uno de estos sin mayor dificultad.

Así mismo, el estudio promoverá la renovación de las instituciones, a través de un cambio de paradigma que conduzca a la práctica del humanismo, es decir la aceptación del principio de la diversidad, la igualdad de oportunidades y la equidad, sin distingo de ningún tipo. Al respecto, en los últimos tiempos la universidad está llamada a responder a este reto impostergable, ratificado en distintos documentos legales de carácter nacional e internacional.

Esta investigación tiene una relevancia social, porque les permite a las personas con NEE, el acceso a diversas oportunidades de realización laboral y profesional con el propósito de orientarlos hacia actividades que no sean incompatibles con sus limitaciones; además de incursionar en el medio laboral y social.

DESARROLLO TEORICO

Antecedentes Investigativos

Según Núñez B. (1997), en 1971 comienza un movimiento por la integración de las personas con necesidades educativas especiales, sustentado en la Normalización como principio rector, es decir, desde su concepción teórica que lo fundamenta. Esto significa “poner al alcance de todas las personas con necesidades especiales, unos modos de vida diaria lo más parecido posible a las formas y condiciones de vida del resto de la sociedad” (p. 19). Sin embargo, dado que el mismo concepto llevaba implícito como refiere el concepto de normalidad, que estaba sujeto a un criterio de tipo estadístico, se generan controversias y practicas inadecuadas en todos los países generando malas interpretaciones, aclarando, que la Normalización se entiende desde el punto de vista escolar.

Más sin embargo, Núñez (Ob.cit) nos dice que “la Normalización dio paso a la integración considerándose como el proceso de incorporación física y social de las personas que estaban segregadas y aisladas” (p. 20). Todo esto, trajo polémicas, por cuanto existía la tendencia generalizada a que las personas con necesidades especiales se

incorporaran a las escuelas sin respetar sus diferencias.

Por consiguiente, las sociedades, los gobiernos y las instituciones en diversos países crean disposiciones y regulaciones especiales para atender las exigencias de las personas con discapacidad. Así, la Organización de las Naciones Unidas (1993), establece la normativa Nº 4896 con el objetivo de ayudar en forma directa a los "Individuos con Necesidades Educativas Especiales" adaptarse a la sociedad.

En el contexto nacional, destaca el trabajo realizado por Hernández y otros (2002), titulado "Oportunidades de Ingreso y Grado de Integración de las Personas con Parálisis Cerebral Leve a las Universidades Privadas del Área Metropolitana de Caracas", con el objeto de conocer las oportunidades de estudio y de integración al medio escolar que tienen los estudiantes con la condición de parálisis cerebral Leve, en una Universidad Privada, cuya sede está ubicada en Caracas. Este trabajo fue abordado a través de un estudio descriptivo cualitativo, en la modalidad de estudio de caso, para lo cual se recolectó la información mediante la aplicación de la observación participante, así como de la aplicación de encuestas a los participantes que conformaron el caso de estudio.

Los resultados permiten arribar a conclusiones tales como que existe una tendencia significativamente mayor a favorecer la integración de estos estudiantes con la condición de parálisis cerebral leve a actividades estudiantiles, por parte de sus compañeros, que por parte de los profesores y ninguna por parte de la Universidad en cuanto a la preparación de programas especiales para favorecer la integración social de estos jóvenes. El estudio aporta ideas para la discusión de aspectos relativos a la elaboración de estrategias de integración de estudiantes con necesidades educativas especiales para la apertura de oportunidades de estudio en carreras no tradicionales y la incorporación al mercado laboral.

Pestana (2003), en su investigación "El acceso de los estudiantes con discapacidad visual a

la información escrita. Una propuesta para la UCV", se propuso analizar la situación de los estudiantes con discapacidad visual en cuanto a sus dificultades para acceder a la información y describir las características del grupo de estudiantes que conformaron la muestra encuestada. El objetivo final de este estudio consistió en desarrollar una propuesta de diseño de un proyecto para instalar la producción de textos en sistema Braille. En este estudio se pudo concluir, que a pesar de que aún son pocas las asociaciones y escuelas dentro de la UCV, poseedoras de equipos actualizados y en suficiente cantidad para atender a la población del país con baja visión que no cuenta con los recursos económicos necesarios para adquirirlos, es importante señalar que para el año 2005, 19 estudiantes invidentes de la UCV aprendieron a usar programas como Jaws, Open Book y otros recursos tecnológicos en la Escuela de Psicología, dentro del marco de una investigación en desarrollo.

Al respecto, estas oportunidades no deben descartarse por cuanto hay que buscar las alternativas necesarias de apoyo para este tipo de estudiantes que tienen un potencial para desarrollar conocimientos, pero que tienen una limitación bien importante como la vista. Por tanto los avances científicos y tecnológicos que se han dado en el mundo también deben estar al alcance de esta población estudiantil para mejorar su calidad de vida.

Maingnon, (2007) en estudio titulado "Caracterización de los estudiantes con discapacidad. Caso UCV". Presenta como objetivo general caracterizar a los estudiantes con discapacidades de la Universidad Central de Venezuela en cinco contextos a saber: personal, familiar, educativo, deportivo y cultural, social y socioeconómico. El tipo de investigación fue descriptivo, de campo, de tipo transversal. La población de 97 estudiantes y la muestra quedó constituida por 67 estudiantes, es decir, el 64,99% de la población estudiantil con discapacidad de la Universidad Central de

Venezuela estimada para este estudio.

Los resultados del estudio, permitieron describir por primera vez las características de los estudiantes en cada uno de los contextos planteados, haciendo referencia en primer lugar a la clasificación según tipo de discapacidad, género y edad, se puede afirmar que el tipo de discapacidad predominante en la mayoría de los estudiantes de la muestra es la sensorial visual parcial, seguida por la discapacidad motora de miembros inferiores. La edad de los estudiantes de la muestra se agrupó mayormente en el rango que cubre las edades desde los 18 hasta los 27 años. En cuanto al género, la prevalencia se ubicó en el femenino.

Mendoza (2009), en su trabajo de grado titulado “Plan de formación del personal docente para la atención de estudiantes con discapacidad auditiva de la UNELLEZ-Barinas”, destaca la importancia de la capacitación y actualización de la planta profesoral en el área de la discapacidad auditiva, con el objetivo de ofertar una respuesta educativa adecuada a las características del estudiantado con deficiencias sensoriales auditivas. Entre las actividades propuestas: talleres para la sensibilización, estrategias metodológicas, aprendizaje de la lengua de señas venezolana, y de evaluación de los aprendizajes.

La ejecución y desarrollo del plan propuesto permitirá a la comunidad unellizta, promover la integración e inclusión de la población estudiantil con discapacidad, en especial lo que presentan déficit auditivo, con lo cual se garantiza el derecho a la educación en términos de calidad y equidad. Además serviría como medio para que comunidad docente, valore y tome conciencia de cuan productivo puede ser una persona con discapacidad si se les proporciona las herramientas necesarias para compensar de alguna forma su limitación.

Teorías Y Conceptos

Principio de la Educación Especial

La Educación Integradora nace de la idea de que la educación es un derecho humano, básico y proporciona los cimientos para lograr

una sociedad más justa. “Todos los alumnos tienen derecho a la educación” cualesquiera que sean sus características o dificultades particulares, (Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia, la Cultura y la Educación - UNESCO, 1994), cualesquiera que sean sus características o dificultades particulares.

La integración educativa ha puesto de manifiesto que la atención a la diversidad es un proceso complejo, que a pesar de sus esfuerzos no ha cubierto la totalidad de sus objetivos, sin embargo, ha representado un cambio importante en el panorama educativo. Por ello, se introduce actualmente por un cambio ideológico que transforma la integración en la inclusión de las minorías.

El principio fundamental de la integración estudiantil y social de personas con necesidades educativas especiales es la “Normalización”, este concepto se sustenta en los aportes de Núñez, citado por Leginow (2004), quien señala que se orienta “en lograr la inserción a la sociedad de las personas que están segregadas y aisladas al igual que se sostiene que cualquier ser humano sin importar su condición puede auto desarrollarse e interactuar en todas las instancias que configuran su vida: familia, escuela y comunidad. (p. 19). Es decir, que la integración social y estudiantil responde a una concepción del hombre en su condición de persona, cuya dignidad personal radica en asumirse como ser cultural, social e histórico, con una tendencia hacia la autorrealización, libertad, apertura solidaria con los demás seres humanos, con capacidad de originalidad, creatividad y jerarquía de valores y dignidad personal.

Políticas y lineamientos para la integración de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales a la Educación Superior

En líneas generales, la Educación Superior tiene el compromiso ineludible de ejecutar acciones que respondan a los requerimientos legales en materia de integración educativa, a fin de desmontar la cultura homogeneizante y discriminatoria que aún prevalece en las universidades venezolanas,

caracterizada por barreras actitudinales, físicas, y académicas con currículos únicos y descontextualizados de la realidad del estudiante, los cuales entorpecen el anhelado principio de la integración.

En este sentido, las políticas formuladas por el Ministerio de Educación Superior, en el año 2004, están dirigidas a reducir o eliminar las barreras de todo tipo que limitan o impiden el acceso y permanencia (y por tanto la graduación) de las personas con discapacidad a la Educación Superior. Las acciones señaladas, adquirieron mayor fortaleza legal con la aprobación en enero del año 2007 de la Ley para las personas con discapacidad y luego en agosto de ese mismo año con la aprobación de los lineamientos sobre el ejercicio pleno del derecho de las personas con discapacidad a una Educación Superior de calidad.

Con la definición de dicha política, el MPPES busca hacer visible el tema de la discriminación, propiciar en las comunidades universitarias un cambio cultural progresivo que facilite la integración de estas personas y promover acciones concretas para eliminar la exclusión vigente en la educación superior venezolana.

METODOLOGÍA

De acuerdo a los objetivos y propósitos planteados, el presente estudio se enmarca dentro de la modalidad de proyecto factible apoyada en una investigación descriptiva y un diseño de campo. Al respecto, los proyectos factibles parten de un diagnóstico de necesidades que permiten analizar los elementos que conforman el problema para generar una propuesta como alternativa de solución. El proyecto factible, según la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” UNELLEZ (2006) “consiste en la producción de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, apoyado en una investigación documental o de campo o ambas”. (p. 16).

El diseño se encuentra relacionado con los objetivos y tipo de investigación donde se fundamenta en fases, según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006), en el Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales señala que un proyecto factible comprende cinco fases que son: I Diagnostico, II Elaboración de Proyecto, III Estudio de Factibilidad, IV Ejecución o puesta en marcha del proyecto y la fase V evaluación del proyecto pero solo se desarrollan las tres primeras cuando la investigación constituye un requisito para optar al título de Maestría.

Fase I Diagnostico. En esta fase se estableció las bases iníciales de la investigación al recaudar la información necesaria de la situación que presentan las instituciones privadas de Educación Superior. A tal efecto, se precisó la aplicación del cuestionario a los jefes de control de estudio, y la entrevista al personal docente para así profundizar en la realidad existente.

Fase II. Factibilidad del estudio. Esta permitió determinar la forma teórica, la viabilidad técnica financiera y de mercado para la elaboración de las estrategias de integración de los estudiantes con necesidades educativas especiales en las instituciones privadas de Educación Superior.

Fase III. Diseño de la propuesta. Se elaboró las estrategias de integración para los estudiantes con necesidades educativas especiales, el mismo va a facilitar alternativas de solución a la problemática presentada y esta introducirá cambios en el sistema educativo regional ya que se estará presentando una propuesta innovadora que responde al diagnóstico.

Con referencia, a la población esta se encuentra conceptualizada por Arias (2004), como: “El conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para las cuales serán válidas las conclusiones de la investigación” (p.98). Con respecto, a la población objeto de estudio estuvo conformado por seis (6) instituciones privadas de Educación Superior.

Por otro lado, la muestra según Morles (1994), referido por Arias, (2004), “La muestra es un subconjunto representativo de un universo o población” (p.98). Asimismo, se indica que para esta investigación, se realizó el muestreo aleatorio simple tomando como muestra, cuatro (4) de las seis (6) instituciones privadas de Educación Superior, siendo estas ejemplares representativas para el estudio.

Según, Palella (2006), señala que la forma de construcción del instrumento se refiere a la forma de aproximación que se establece con lo empírico, a las técnicas utilizadas para lograrlo. El contenido queda expresado en la especificación de los datos concretos, que es necesario conseguir, se realizó por lo tanto, mediante una serie de ítems que no es otra cosa que los indicadores expresados en forma de preguntas.

Así mismo, la información de esta investigación se obtuvo a través de la aplicación de un cuestionario. Según Casas, A. (2002), El cuestionario tiene “la traducción de variables empíricas en preguntas concretas capaces de suscitar respuestas fiables, válidas y susceptibles de ser cuantificadas (p. 105), contentivo de 15 ítems con tres (3) alternativas de respuesta, siempre, casi siempre y nunca considerando la variable en estudio. Se aplico dicho instrumento a los jefes de Control de estudio de cada institución privada de Educación Superior seleccionadas al azar.

Para encontrar la validez del instrumento del presente estudio, se consideró lo planteado por Sabino (2002), quien señala que la validez de contenido “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio especifico del contenido de lo que se mide”. (p. 243).

Según Cabera, J. (2013), el juicio de expertos consiste “básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto. Para tal fin, se utilizó la técnica juicio de expertos, que consiste en la evaluación de tres profesionales calificados o especialistas en el área de Educación

Superior y con conocimientos en metodología de investigación, que aportaron sus respuestas de observación, inclusión, ubicación y pertinencia de los ítems, mediante una matriz de validación, la cual fue representativa del dominio o universo del contenido de las propiedades que se deseaba medir.

Se indica así mismo, que para establecer el nivel de confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, según Hernández y Otros (1998), "Esta fórmula estadística requiere de una sola administración de instrumento de medición y produce valores entre 0 y 1. Donde un coeficiente de 0 significa nula la confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad..." (p.51).

Según el estudio, la información que se obtuvo mediante la aplicación del instrumento fue sometida a un proceso de clasificación, codificación, tabulación y presentación de los datos; luego se analizó a través de la estadística descriptiva considerando su frecuencia absoluta (Fa) y relativa (Hr) medida en porcentaje (%), para posteriormente organizarla en cuadros y gráficos de barras; la cual es sustentada por Hernández, Fernández y Baptista (2008) que indica "el investigador busca, en primer término, describir sus datos y posteriormente hacer un análisis estadístico para relacionar sus variables". (p. 350).

Por último, se obtuvo como resultado que el 85% de los encuestados establecen que no existe dentro de las IPES una estrategia de integración para los estudiantes con necesidades educativas especiales, ya que no existen las condiciones físicas y de momento las financieras para idear las condiciones de los personas con discapacidades a la institución. Al respecto Vera, M. (2012) publica en el periódico "El nuevo siglo" que "Aparte de la movilidad, deberán estar todos los recursos que deben adecuarse para permitir que personas con limitaciones puedan participar en diferentes actividades educativas, culturales y laborales".

Y por último el 95% del personal docente-administrativo está presto a especializarse para apoyar y ayudar a los estudiantes con necesidades educativas especiales durante el

desarrollo de su carrera dentro de las IPES. En el artículo científico, elaborado por Granada (2003), llegaron a la conclusión que “El asumir una cultura, políticas y prácticas más inclusivas significará entregarle apoyos específicos, recursos ajustados, tiempo y espacios apropiados a los profesores para que ellos puedan servir a todos sus estudiantes con mayor efectividad y calidad.”. Todo esto quiere decir, que la actitud que asuma el personal docente-administrativo en el proceso de inclusión, entendiéndose por actitud una posición u orientación del pensamiento, que se traduce en una forma determinada de pensar, actuar o reaccionar (Beltrán, 1998). Así mismo, se marca que es una disposición de ánimo.

CONCLUSIONES

Desde la perspectiva más general, la atención a la diversidad en las instituciones privadas de Educación Superior, requiere poner en práctica una nueva concepción de educación, una nueva concepción de universidad, partiendo de ajustes y modificaciones a las estrategias de enseñanza y de aprendizaje, así como el empleo de recursos instruccionales que se adapten a las personas con necesidades educativas especiales, favoreciendo el desarrollo del conocimiento.

Cabe agregar, que la comunidad docente no emplea estrategias que sirva de apoyo para la integración de estudiantes con necesidades educativas especiales, lo que se traduce, que no han recibido inducción acerca de la sensibilización, actitud favorable para la atención de esta población. Una forma de cambiar la actitud es conociendo mejor la condición humana, es entendiendo la diversidad, atendiendo las diferencias de manera natural. Las adecuaciones al currículo no son más que una forma de ser coherentes con nosotros mismos

Significa entonces, que las universidades no han sido dotadas con equipos, ni materiales de enseñanza que son indispensables para la atención educativa de estudiantes con necesidades

educativas especiales, por lo que se propone la necesidad de formación del profesorado en cuanto al manejo de las adecuaciones curriculares, el uso de los equipos tecnológicos y las ayudas técnicas que el estudiantes con estas características amerita para el desarrollo de sus potencialidades.

Es importante señalar, que para asumir las estrategias de la presente propuesta, las instituciones privadas de Educación Superior, deben abordar progresivamente las acciones, haciendo énfasis en la sensibilización y concienciación de las comunidades universitarias y a su vez considerando los diversos factores que inciden positiva o negativamente en el logro de los objetivos planteados.

Por otra parte, la propuesta "integración de los estudiantes con necesidades educativas especiales a las instituciones privadas de educación superior" tiene un alto significado social por cuanto dará respuesta a las necesidades de los estudiantes con necesidades educativas especiales, atendiendo a los requerimientos legales en esta materia. No obstante se debe considerar el recurso financiero para llevar a cabo las acciones, por esta razón se estima que el tiempo permitirá cumplir con las condiciones básicas para el ingreso, permanencia y culminación de estudios de la población con discapacidad.

Desde el punto de vista técnico es indispensable poner en práctica proyectos, programas u otras actividades que promuevan la capacitación, actualización e investigación permanente del personal docente y administrativo en temáticas relacionadas con la discapacidad.

Todo esto conlleva a surgir, una propuesta de formulación de estrategias para la integración de estudiantes con necesidades educativas especiales en las instituciones privadas de Educación Superior. Por otra parte, se establecieron los requerimientos necesarios para la viabilidad de la factibilidad de implementación de la propuesta creada, llegando a la conclusión que es factible desde el punto de vista social porque la misma se sustentan en el desarrollo de una

cultura humanista, autogestionaria, cuya razón de ser es el hombre.

RECOMENDACIONES

Culminado el trabajo investigativo se hacen las siguientes sugerencias:

1. Implementar la propuesta en las instituciones privadas de Educación Superior, a fin de ejecutar las estrategias que generen las condiciones adecuadas para la integración de los estudiantes con necesidades educativas especiales o discapacidades.

2. Sensibilizar a las autoridades, docentes, administrativos, estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria, a fin de cultivar actitudes positivas hacia la aceptación y valoración de las personas con necesidades educativas especiales, enfatizando sus potencialidades y no sus limitaciones; a través de jornadas, talleres, reuniones, encuentros, seminarios y otras actividades científicas, que promuevan la participación de estudiantes con o sin discapacidad, docentes y otras personalidades con experiencias enriquecedoras.

3. Establecer convenios interinstitucionales con las universidades que tienen experiencia en la atención de estudiantes con discapacidad, subsistema de educación especial, expertos en la materia, entre otras, con la finalidad de capacitar y actualizar a la comunidad universitaria en lo relacionado a la integración de las personas con necesidades educativas especiales.

4. Acondicionar las plantas físicas de las instituciones privadas de Educación Superior, para hacerlas más accesibles a todos y todas, acorde con lo encomendado en las normas COVENIN.

Alguien hizo un círculo para excluirme, pero yo hice uno más grande para incluirlos a todos…. Anónimo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2004). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la**

Metodología Científica. Caracas. 4ta Edición. Editorial Episteme.

Beltrán, J. (1998). **Procesos, Estrategias y Técnicas de Aprendizaje**. Madrid: Síntesis

Casas, A. (2002). **La Encuesta como Técnica de Investigación**. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos.

Cabero, J. (2013). **La Aplicación del Juicio de Experto como Técnica de Evaluación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).** Eduweb. Volumen 7 (N° 2), 13-15.

Granada, M. (2003). **Actitud de los Profesores hacia la Inclusión Educativa**. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082013000100003 Consultado en [agosto. 2018]

Hernández, Llaveras y Valezka (2002). **Oportunidades de Ingreso y Grado de Integración de las Personas con Parálisis Cerebral Leve a las Universidades Privadas del Área Metropolitana de Caracas.** Trabajo de Grado no publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Hernández, Fernández y Baptista (2008). **Metodología de la Investigación**. México. Mc Graw - Hill. Interamericana. Editores S.A.

Maingnon, M. (2007). **Caracterización de los Estudiantes con Discapacidad. Caso UCV.** Trabajo de grado para optar al título de Magister en la Universidad Central de Venezuela.

Mendoza, (2009). **Plan de Formación del Personal Docente para la Atención de Estudiantes con Discapacidad Auditiva de la UNELLEZ-Barinas**. Trabajo de Grado para optar al título de Maestría en Docencia Universitaria. Universidad Nacional Experimental "Ezequiel Zamora". Barinas.

Ministerio de Educación (1997). **Lineamientos sobre Educación Especial.** Material Mimeografiado. Caracas-Venezuela.

Morles, V. (1994). **Planteamiento y Análisis de Investigaciones**. Caracas. (8va Edición).

Nuñez, B. (1997). **Conceptualización y Política de la Integración Social de las Personas con Necesidades Especiales**. Programa de integración social.

Organización de las Naciones Unidas. (1993). **Hacia la Plena Integración en la Sociedad de las Personas con Discapacidad: un Programa de Acción Permanente.** 20 de Julio de 2018. Asamblea General. Disponible en: http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/48/99&Lang=S Consultado en [agosto. 2018]

Palella, S. (2006). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Caracas. FEDUPEL.

Pestana, L. (2003). **El Acceso de los Estudiantes con Discapacidad Visual a la Información Escrita: Una Propuesta para la Universidad Central de Venezuela**. Trabajo de Grado. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Pestana, C. (2005). I**ntegración de Personas con Discapacidad en la Educación Superior**. Caracas. IESALC/ UNESCO.

Sabino, C. (2002). **El Proceso de Investigación**. Caracas. Editorial Panapo de Venezuela.

UNESCO. (1994). **Declaración y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales.** Salamanca, España. Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales. Acceso y Calidad. Disponible en: https://pizarrasypizarrones.blogspot.com/2012/02/unesco-1994-declaracion-y-marco-de.html Consultado en [agosto. 2018]

UNESCO (1998). **Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción.** Recuperado el 9 de Octubre de 1998. http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm Consultado en [agosto. 2018]

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2006). **Manual de Trabajo de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas-Venezuela. FEDUPEL. La editorial pedagógica de Venezuela

MPPES. (2007). **Lineamientos sobre el Pleno Ejercicio del Derecho de las Personas con Discapacidad a una Educación Superior de Calidad.** Gaceta Oficial Nº 38731 del 23 de julio de 2007. Recuperado el 23 de Julio de 2007. http://lae.princeton.edu/catalog/0hms2#?c=0&m=0&s=0&cv=0&z=-0.1384%2C-0.0753%2C1.2767%2C1.5068 Consultado en [agosto. 2018]

Universidad Nacional Experimental de los Llanos “Ezequiel Zamora”. (2006). **Normas para la Elaboración, Presentación, Evaluación y Aprobación de los Trabajos de Grado (Especialización y Maestría).** Barinas.

Vera. M. (20, 10, 2012). **El Nuevo Siglo.** Recuperado de http://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/10-2012-falta-adecuacion-para-discapacitados Consultado en [agosto. 2018]

APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS TECNOLÓGICAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN EN EL FORTALECIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN LITERARIA

Autora: Yesenia Franco
yesenia_franco301@hotmail.com

PALABRAS CLAVE
Estrategias tecnológicas, información y comunicación, producción literaria

RESUMEN

La investigación se orientó en el diseño de una propuesta relacionada con la aplicación de las estrategias tecnológicas de la información y la comunicación en el fortalecimiento de la producción literaria en los estudiantes del 6to grado de la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño del estado Portuguesa. Investigación de naturaleza cuantitativa, en la modalidad de proyecto factible, apoyado en un diseño de campo y la investigación documental; el proyecto se desarrolló en tres (3) fases: diagnóstica, estudio de la factibilidad y diseño de la propuesta. La población estuvo conformada por setenta y seis (76) estudiantes del Sexto Grado de la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño. La muestra la constituyó el treinta y tres por ciento (33%) de la población, quedando integrada por veinte y cinco (25) alumnos. El instrumento de recolección de datos se validó a través de juicios de tres (3) expertos; para efectos de la confiabilidad se formuló un estudio piloto, aplicándose la fórmula de KR20. Los datos se presentaron en tablas y gráficos, haciendo uso para ello de la estadística descriptiva, lo cual permitió los respectivos análisis e interpretaciones que dieron lugar al estudio de la factibilidad y diseño de la propuesta. Finalmente, se presentaron las conclusiones que mostraron la necesidad de la aplicación de las tecnologías de información y comunicación para la producción literaria, de allí, se recomienda usar, las estrategias tecnológicas propuestas, en las actividades de enseñanza y aprendizaje.

APPLICATION OF LAS STRATEGIES TECHNOLOGY OF THE INFORMATION AND THE COMMUNICATION IN THE STRENGTHENING OF PRODUCTION LITERARY

145Author: Yesenia Franco
yesenia_franco301@hotmail.com

KEYWORDS
Technology strategies, information and communication, literary production

ABSTRACT

Research focused on the design of a proposal related to the application of technology strategies of information and communication on the strengthening of the literary in the students of the 6th grade of Diego Antonio Briceño Bolivarian School of the State Portuguese. Research of quantitative nature, in the form of project feasible, supported in a design field and documentary research; the project was developed in three (3) phases: diagnostic, study of the feasibility and design of the proposal. The population was composed of seventy-six (76) students of the sixth grade of the school Bolivariana Diego Antonio Briceño. The sample was founded by thirty-three percent (33%) of the population being composed of twenty-five (25) students. The data collection instrument was validated through three (3) expert opinions; for purposes of reliability was made a pilot study, applying the formula of KR20. The data were presented in tables and graphs, making use of descriptive statistics, which allowed the respective analyses and interpretations that gave rise to the study of the feasibility and design of the proposal. Finally, presented the findings that showed the need for the application of the technologies of information and communication for literary production, there are recommended, the technological strategies proposed, in teaching and learning activities.

INTRODUCCIÓN

El avance de la tecnología surge como un elemento fortalecedor del proceso educativo en el cual se establece que, la aplicación tecnológica relacionada con la información y comunicación, produce beneficios significativos en la interacción entre recursos y equipos tecnológicos aplicados de manera sistemática en cualquier momento del aprendizaje. Al respecto, Calzadilla, (2012), señala que:

> Las tecnologías de información y comunicación (TIC) representan un recurso que favorece la capacidad productiva de cada estudiante en cualquier subsistema donde se encuentra inmerso, entendiendo que este es el centro de interés del proceso educativo, con todos los aspectos vinculados a su condición, es decir, actitudes, conductas y comportamientos que deben considerarse en el proceso de adaptación a las nuevas herramientas tecnológicos. (p.56).

En este sentido cabe mencionar, los diversos paradigmas tecnológicos facilitan al sistema educativo una visión y misión generalizada por el profesional que imparte la enseñanza; enmarcada en el apego para aplicar y utilizar recursos de avanzada tecnológica con el fin de favorecer o beneficiar a los estudiantes, que requieren de mayor apoyo según las necesidades que presenta articuladamente cada uno de estos, enfocando la tecnología de comunicación e información hacia la práctica científica en el proceso de formación integral que se promueve en las instituciones educativas.

Es oportuno considerar que en Venezuela, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007), en el Resumen de la Estadística del año escolar 2011 - 2012 registro un promedio general de 13,5 puntos sobre el proceso académico a nivel nacional, esto es una incidencia que demuestra debilidades conducentes a la ausencia de un rendimiento escolar efectivo. En atención a esta cifra, el sistema educativo venezolano ha desarrollado un conjunto de cambios

en la praxis educativa, dirigidas a mejorar la actuación del alumno en el proceso de aprendizaje, con base en la formación del docente como mediador del proceso, quien debe adecuar las estrategias a las necesidades del estudiantado y a los retos que establecen en la dinámica socioeducativa.

De allí, la relevancia de las estrategias tecnológicas en el ámbito educativo, las cuales sitúan el desarrollo positivo de los estudiantes, especialmente en el subsistema de Educación Básica, donde generalmente se presentan limitaciones que afectan el proceso productivo estudiantil. En referencia a ello Díaz (2012), señala a las estrategias tecnológicas como "medio que desarrollan eficazmente la planificación, facilitan la comprensión, el incremento del conocimiento y aprendizaje significativo de cada estudiante de acuerdo al nivel correspondiente" (p.28).

Se destaca la importancia de afianzar el compromiso que adquiere el docente al considerar positivamente los cambios hacia la realidad socioeducativa, con énfasis en los elementos complejos que han servido de apoyo al educando para reforzar su habilidad de manera conjunta con los procesos básicos de lectura, escritura, comprensión de textos, operaciones de cálculos matemáticos, tal como es el caso de implantación de las tecnologías de comunicación e información en el ámbito educativo venezolano en los diversos sub-sistemas.

Rodríguez, (2012), manifiesta que "las tecnologías de comunicación e información, son un recurso que facilita a los docentes herramientas que los orientan a resolver situaciones en cuanto a las limitantes encontradas en los procesos de lectura y escritura u operaciones de cálculo" (p.165). Lo descrito permite argumentar, que la función de las tecnologías educativas resultan una acción estratégica que permite asociar el desarrollo de la función pedagógica, con referencia a las habilidades para utilizar los elementos tecnológicos en cuanto a la orientación de una inducción académica, logrando efectivamente procedimientos coadyuvantes en la

solución de los problemas pedagógicos, detectados en el proceso de diagnosis en un aula de clase, con el fin de verificar el alcance del aprendizaje estudiantil, más aún cuando se trata de la lectura y escritura, debido que esta constituye procesos básicos necesarios en la formación integral del estudiante.

Dentro de este contexto es oportuno mencionar, en la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño, según el diagnóstico desarrollado por los docentes de 6to grado, para el año escolar 2012 – 2013, con un total de setenta y seis (76) estudiantes de sexto grado, se estableció un proceso evaluativo donde los resultados reportaron que el ochenta y seis por ciento 86% de los alumnos presentaron limitaciones en cuanto a la comprensión de textos, redacción y producción literaria, además de otros aspectos relacionados con el aprendizaje, la conducta y comportamiento de los estudiantes.

Aunado a esto, el informe mencionado señala: en el proceso inherente a la observación directa, evidencia que el estudiante al inducirlo en las estrategias para redactar textos, generalmente buscan copiarlo como esta en los párrafos propuestos, otros tratan de hacerlo según las ideas que le proporcionan otras personas imitándolos sin mayor entendimiento a lo que están realizando.

La situación antes descrita, es posible que se origine debido a que los docentes muestran rechazo hacia el uso de estrategias innovadoras en su praxis educativa, es decir, no incorporan en su práctica métodos, técnicas y recursos que logren captar la atención de los alumnos para promover un interés generalmente hacia la lectura, escritura y productividad en ambos procesos. Se destaca por tanto, la ausencia de estrategias favorecedoras a la producción literaria, evidenciándose, de acurdo a lo expresado por los estudiantes, docentes que mantienen una práctica tradicional de trabajo, apegada al desarrollo de algunas estrategias en sus proyectos de aprendizaje de manera básica, solo para cumplir con un requisito de un plan de trabajo, sin incorporar la

innovación tecnológica, en el proceso productivo vinculado a la literatura.

Según lo expuesto, el estudio enfatiza la formulación de una propuesta relacionada con estrategias tecnológicas de información y comunicación para el fortalecimiento de la producción literaria de los estudiantes del 6to grado de la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño del Estado Portuguesa, de esta forma se instrumenta la capacidad generadora del compromiso que reviste la aplicación de las tecnologías en los subsistema de educación primaria en Venezuela. Al respecto Mogollón (2012), se refiere a la importancia de las estrategias tecnológicas, donde señala que:

> El docente docencia en cada escenario virtual deben mantener una correlación entre la aplicación de las tecnologías educativas y los contenidos de las asignaturas planificadas, lo que le va a permitir facilitar la percepción del estudiante en el momento de aplicar las estrategias del plan de trabajo. (p.56)

Lo descrito argumenta, la relevancia de las estrategias tecnológicas, dado que incide en la formación creativa del aprendizaje significativo desarrollado por el estudiante de 6to grado, como punto estratégico para la operatividad de la producción literaria. Es oportuno mencionar, que partiendo del planteamiento expuesto, se formulan las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el conocimiento en el uso de las tecnologías y la comunicación (TIC) como herramienta de aprendizaje en la producción literaria que desarrollan los estudiantes de 6to grado de la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño?

¿Qué factibilidad institucional, técnica, educativa y financiera posee la aplicación de estrategias tecnológicas de la información y la comunicación para el fortalecimiento de la producción literaria en los estudiantes del 6to grado de la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño?

¿De qué forma se establece un diseño de aplicación de estrategias tecnológicas de información y

comunicación para el fortalecimiento de la producción literaria en los estudiantes del 6to grado de la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño?

Objetivo de la Investigación

Aplicar las estrategias tecnológicas de la información y la comunicación para el fortalecimiento de la producción literaria en los estudiantes del 6to grado de la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño del municipio Guanare estado Portuguesa, para el año 2012.

Antecedentes de la Investigación

Suarez (2012), en su investigación titulada, "Estrategias Innovadoras para la enseñanza de la producción literaria en el primer nivel de educación básica con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la Unidad Educativa Nacional Los Próceres, ubicado en el estado de Tula México D.F.", el cual tuvo como propósito proponer estrategias Innovadoras para la enseñanza de la producción literaria en el primer nivel de educación básica con el uso de las Tecnologías de la Información y comunicación (TIC) en la Unidad Educativa Nacional Los Próceres, ubicado en el estado de Tula México D.F. para el año 2012. El estudio de tipo proyecto factible apoyado en un diseño de campo. La población conformada por quince (15) docentes de la institución.

Entre sus conclusiones el autor determinó, que los docentes no establecen efectivamente estrategias innovadoras para la producción literaria, por lo cual se recomienda, aplicar la propuesta para mejorar la situación inicial del proceso de escritura y contribuir así a la formación productiva en cuanto a los elementos señalados para lograr el perfil del docente, en cuanto al aprender haciendo. Para ello la propuesta se estableció en tres fases: Sensibilización, Capacitación e Integración de conocimiento y práctica.

La investigación se relaciona con el presente estudio, debido que resalta la importancia del uso de las tecnologías educativas como recurso para incrementar la producción literaria, contribuyendo así a la

formulación de la propuesta, donde están inmersas las estrategias tecnológicas de información y comunicación; además permitió avalar las bases teóricas, así como el marco metodológico.

En el mismo orden Torres (2012), diseñó un estudio titulado, "Acciones desde la Tecnología de Información y Comunicación como estrategia innovadora para el fortalecimiento de la literatura infantil en estudiantes de la segunda etapa de Educación Básica del Municipio Araure, estado Portuguesa", el objetivo fue proponer acciones desde la Tecnología de Información y Comunicación como estrategia innovadora para el fortalecimiento de la literatura infantil en estudiantes de la segunda etapa de Educación Básica del Municipio Araure, estado Portuguesa, para el año 2012. El estudio se desarrolló en la modalidad de proyecto especial, apoyado en una investigación de campo, de carácter descriptivo, la población la conformaron veintidós (22) docentes.

Entre las conclusiones el autor determinó la necesidad de actualizar conocimientos sobre la literatura infantil mediante el uso de herramientas tecnológicas, recomendando utilizar la propuesta para ejecutarla. En tal sentido, se incorpora a la propuesta diversos recursos multimedia y ejemplos sobre cómo utilizar algunas aplicaciones que brinda la web para acercarse a la obra de grandes exponentes de la literatura infantil.

Esta investigación justifica y sustenta el estudio en virtud que los resultados obtenidos reafirman la importancia de la tecnología para procesar estrategias que permitan incrementar el conocimiento estudiantil en cuanto a su aplicación y sus enlaces para la producción literaria a partir de distintas opciones para combinar formas tradicionales de lectura con las herramientas tecnológicas, permitiendo que los alumnos exploren por sí mismos, o que sean útiles para acompañar la innovación en el aula.

Teorías y Conceptos

Tecnológicas de la Información y la Comunicación

Iniciando entender que la tecnología implica un saber hacer con conocimiento de causa y, aludiendo la reflexión sobre procedimientos basados en procesos regulares y funcionales que reposan en la acumulación del conocimiento de las ciencias. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) representan un conjunto de servicios, redes, software y dispositivos cuyo fin es mejorar la calidad de vida de las personas de un entorno y, que se integran a un sistema de información interconectado y complementario (Márquez, 2012). Aplicadas a la educación, señala el autor de la cita "representan medios didácticos y objeto de estudio, que se organiza en un determinado sistema de símbolos con un propósito instructivo" (p.88). Por lo que, las TIC permiten a los docentes mejorar sus acciones en el contexto de un proceso de aprendizaje permanente concebido para incrementar sus perspectivas de mejora en la enseñanza y el aprendizaje.

Las tecnologías aplicadas a la educación, señala Castells (2000), que la "transformación tecnológica se expande de forma exponencial por su capacidad para crear una interfaz entre los campos tecnológicos mediante un lenguaje digital común en el que la información se genera, se almacena, se recobra, se procesa y se transmite." (p.60). Por lo que las TIC permiten a los docentes mejorar sus acciones en el contexto de un aprendizaje permanente concebido para incrementar las perspectivas de mejora en la enseñanza y el aprendizaje, facilitando ambientes de continuo desarrollo para el proceso educativo, constituyéndose en un valioso recurso de apoyo para los educadores, al integrarlas en la dinámica de las metodologías pedagógicas que utilizan.

Estrategias Tecnológicas de la Información y la Comunicación

El cambio en los modelos educativos y la generación de nuevos entornos de aprendizajes está íntimamente asociado a las vinculaciones interactivas y asociativas que se tengan, así como a la capacidad de lograr, con la utilización de los recursos

tecnológicos disponibles, el desarrollo de prácticas educativas innovadoras. En este orden de ideas, Pavón (2012) define a la estrategias tecnológicas de información y comunicación como “el proceso orientado a organizar y dirigir los recursos y herramientas tecnológicas con el objetivo de aumentar la creación de novedosos conocimientos, generar ideas que permitan obtener, en el escenario educativo, un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad” (p.76). Desde esta perspectiva, faculta y orienta el desarrollo de una acción educativa que potencializa la autodeterminación en el estudiantado facilitando la creación de saberes a partir de un desarrollo educativo mediador de aprendizajes significativos.

Esta apreciación significa que el pensamiento literal de las estrategias tiene una visión holísticas para facilitar el desarrollo de la creatividad del sujeto, donde el conocimiento no es simplemente un cúmulo de saberes, sino que experimenta su evolución, por lo cual se traducen en un soporte que va a inducir al docente en las acciones pedagógicas necesarias que contribuyan a esquematizar la operatividad del plan que desarrolla diariamente.

En referencia a ello, se hace énfasis en que estas estrategias van a lograr que el proceso de la enseñanza de la escritura sea un medio creativo donde el estudiante alcance el conocimiento avanzado con productividad, sin dejar de conocer sus posibles limitantes. De esta forma, el propósito del estudio en cuestión, es avivar nuevas herramientas pedagógicas que potencien el rol orientador del aprendizaje, el cual se logra reforzando los planes de clase a través del uso de estrategias tecnológicas.

Producción Literaria

La producción literaria expresa la creatividad productiva y poética del escritor, reflejando de manera específica los cambios en cada enlace descriptivo que se realiza en el procesamiento lingüístico. Al respecto, Vásquez (2011) señala, que “la producción literaria se desarrolla mediante los elementos de la redacción, donde la semántica y sintaxis interviene para que exista una

cohesión textual eficaz". (p.240). Bajo esta apreciación, se especifica que realizar la producción literaria va a permitir constituir un proceso empático relacionado con cada elemento de la decodificación lingüística, es decir, comprender los fonemas y grafemas, así como también el significado y significante de las cosas, con la finalidad de ser más productivo en cuanto a la interpretación que pueda dársele a un sistema enmarcado en la misma.

El autor (Ob.Cit.), señala que la producción literaria se caracteriza por "reinventar el significado bajo una articulación entre la visión del mundo imaginario y el real permitiéndose ser un exponente creativo" (p.11). Esto explica que al ser enfocado en el ámbito escolar se traduce en una estrategia que facilite el proceso del desarrollo productivo de la escritura, por lo que al logara implementarse conjuntamente con las tecnologías de información y comunicación permitirá al estudiante reforzar las ideas que genera la redacción de un tema.

Esto genera, que el docente en su ardua tarea debe tomar en consideración la relevancia de producción literaria para el desarrollo eficaz del proceso productivo relacionado con cada uno de los elementos que involucran la escritura en el estudiante. Por consiguiente, la producción literaria es un mensaje comunicativo, con todos los elementos de un proceso que se desenvuelve en un contexto característico propio. Por lo tanto, la producción literaria viene sujeta a los criterios de un esquema comunicativo, a los que hay que sumarle el poético y estético que permite desarrollar las capacidades y habilidades comunicativas, cognitivas y de acción a partir de textos creativos.

METODOLOGÍA

Naturaleza, Método, Tipo y Diseño de del Estudio

La investigación está ubicada en el paradigma cuantitativo, el cual a juicio de Hernández, Fernández y Baptista (2010), se caracteriza porque "ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga el control de los fenómenos y un punto de vista de conteo y

magnitudes de estos" (p.81). En función de las variables el tipo de investigación proyecto factible, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2006), plantea que el mismo consiste en "la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnológicos, métodos o procesos"... (p.16).

Por lo que se basó en propuesta relacionada con estrategias tecnológicas de información y comunicación para el fortalecimiento de la producción literaria en los estudiantes del 6to grado de la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño del Estado Portuguesa. En cuanto al diseño se consideró de campo, de allí que, los datos fueron tomados de los estudiantes de la institución. Además, por su carácter no experimental, transeccional el estudio supuso los aportes del diseño descriptivo, Hurtado y Toro (2007). En el mismo se plantearán tres fases estratégicas, tal como lo refiere Palella y Martins (2010), a saber:

Fase I Diagnóstico: En esta fase, se desarrolla la diagnosis situacional, para obtener los datos de forma pertinente, haciendo referencia a los diferentes aspectos vinculados a la problemática, implementando por ello la recopilación de información mediante la aplicación de un instrumento a la población constituida para la detección de las necesidades, como base imprescindible en el diseño de la solución.

Fase II Estudio de la Factibilidad: esta se fundamentó a través del proceso institucional, curricular, financiera y administrativa de manera que se generaron los cambios necesarios para organizar cada elemento que incidía de manera específica en la viabilidad de la propuesta. Lo descrito permitió argumentar, que se requería establecer cada una de las fases para desarrollar la operatividad, en cuanto a la viabilidad de la propuesta, especificando el alcance de la misma en las necesidades que presentaron

en la organización de acuerdo a cada componente asociado en la investigación.

Fase III Diseño de la Propuesta: En esta fase se formuló el diseño de las estrategias tecnológicas para la producción de la literatura, en la cual se destacó la elaboración de las estrategias, el propósito, las actividades a desarrollar por el docente y por los estudiantes; estas se organizaron de acuerdo a la distribución de la misma por su amplitud en cuatro talleres de ocho horas cada uno, lo cual se estarían cumpliendo en sesiones de cuatro horas entre teóricas y prácticas.

Población y Muestra

De igual manera, la población estuvo definida por setenta y seis (76) estudiantes del Sexto Grado de la Escuela Básica Diego Antonio Briceño del municipio Guanare, estado Portuguesa, para la muestra se consideró lo referido por Balestrini (2007) para el criterio de cálculo, por lo que, para la muestra se tomó el treinta y tres por ciento 33% de la población, quedando conformada por veinte y cinco (25) alumnos de 6to Grado de la institución objeto de estudio.

Técnicas e Instrumento de Recolección de datos

Asimismo, como técnica de recolección de datos, se utilizó la encuesta, defina por Arias (2012), como “una técnica que pretende analizar, obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos a cerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular” (p.72) y; como instrumento un cuestionario, estructurado con veinte (20) ítems, con alternativas de respuestas dicotómicas (Si – No), el cual fue aplicado a la muestra considerada para el estudio a manera de autoadministración.

Validez y Confiabilidad

Para la validez del instrumento se utilizó el juicio de tres (3) expertos, especialista en metodología y tecnología de la educación, para la confiabilidad se utilizó la prueba estadística Alpha de Cronbach, generando como resultado 0.86, definido por Hernández, Fernández, y Baptista (2010), como “el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto

u objeto producen los mismos resultados" (p.212). Es así como, luego de aplicado el instrumento definitivo a la muestra, se le determinaron las frecuencias y porcentajes, los cuales fueron representados en cuadros y gráficos. Para la interpretación de resultados se utilizó el análisis descriptivo, basado en la interpretación porcentual, mientras que el análisis cualitativo permitió la confrontación de la relación con el marco teórico general establecido.

RESULTADOS

En cuanto a la aplicación del instrumento se logró verificar que, generalmente no se utilizan las tecnologías educativas como un recurso que induzca al proceso creativo del estudiante en el momento de utilizarlo como un medio en la producción literaria. Un setenta y nueve por ciento (79%) de los alumnos opinó Es de caracterizar también, que otro aspecto deficitario se determinó cuando la totalidad de los alumnos, es decir el cien por ciento (100%) de ellos manifestó que los docentes no incorporan las tecnologías educativas como recurso para fortalecer los procesos de aprendizaje; además las guías interactivas tampoco son utilizadas por este profesional para incrementar su praxis educativa.

No obstante, otro factor contrario vinculado con las tecnologías de información y comunicación, donde se percibe que la práctica con elementos tecnológicos para la escritura no son utilizadas por los estudiantes. Igualmente refleja que se presentan muchas limitantes para redacción e implementación de la orografía para el ejercicio de las producciones escritas, dentro y fuera de las aulas de clase.

De allí que, los resultados determinaron la viabilidad de la investigación, donde por medio de la misma se puede organizar de manera estratégica lineamientos para la aplicación de las estrategias tecnológicas de la información y la comunicación dirigidas a estudiantes del sexto grado de la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño, mediante el diseño de una propuesta,

que más adelante se presenta de manera sucinta.

CONCLUSIONES

El proceso de la investigación permitió establecer la importancia de estructurar significativamente una propuesta, la cual sea un complemento estratégico para difundir el uso de las Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC), donde se logró apreciar que el estudiante requiere de una mayor orientación para mejorar la producción literaria y cada una de sus habilidades en cuanto al uso de este recurso dentro del proceso educativo que le permita el fomento de la creatividad y el esfuerzo en la construcción de sus aprendizajes.

De igual manera, se puede distinguir, que los resultados obtenidos en esta fase se verificó la necesidad de difundir actitudes positivas para promover un modelo que facilite la orientación al estudiante a reforzar los conocimientos a través del uso de tecnologías educativas, las estrategias atenderán: Comunicación comprensiva, demostración virtual, simulación gráfica, proyección literaria, lectura guiada, repetición lógica virtual, historietas, exploración virtual.

En cuanto a la factibilidad, desde lo educativo, institucional, técnico y financiero, la aplicación de las estrategias de las TIC para el fortalecimiento de la producción literaria en los estudiantes, se percibió como un factor importante para favorecer al estudiante, debido a que la institución cuenta con los diferentes recursos técnicos, económicos y tecnológicos, así como también con talentos docentes dispuestos a la formación en TIC. A tal efecto, al determinar la viabilidad del estudio, se logró formular una propuesta la cual contribuye a asociar de forma significativa la construcción de la misma.

En referencia al desarrollo de la propuesta a través del diseño de estrategias tecnológicas de la información y la comunicación aplicables en la producción literaria se destaca que la misma está sustentada por un conjunto de teorías y enfoques

que permitieron fundamentarla, estas son la teoría cognitivista, el constructivismo, así como el aprendizaje significativo y colaborativo. La propuesta se podrá desarrollar en tres fases:

Fase I: Acción de Sensibilización del Ser: Esta etapa inicial, se considera como un proceso de empatía al uso de las TIC en educación, tiene como finalidad incentivar e involucrar a los docentes y estudiantes en la era tecnológica educativa cibernética. Se aspira, romper la resistencia a los cambios didácticos tecnológicos y, a su vez, motivarlos a la participación activa en las siguientes fases del proceso, esto facilitará el crear y convivir con la era tecnológica.

Fase II: Acción de Conocimiento de las TIC: Esta etapa permitirá a los participantes, estudiantes y docentes, conocer teóricamente las estrategias tecnológicas. De igual manera, generar la planificación en la que se vinculen las estrategias con el contenido de trabajo a desarrollar en el área de producción literaria, de acuerdo a las debilidades encontradas en el diagnóstico. En este aspecto de planificación se requiere el conocimiento de: (a) Caracterización de los alumnos, conocimientos previos, perfil, acceso y habilidad en el uso de TIC; (b) Objetivos educativos y contenidos de enseñanza, competencias, habilidades, perspectiva, profundidad; (c) Metodología a seguir, enfoque didáctico y; (d) Aspectos operativos, tiempo, lugar y, cantidad de alumnos.

Fase III: Acción de Diseño de las Estrategias Tecnológicas: En este proceso los equipos de trabajo docentes diseñan, con el uso de la multimedia, estrategias para desarrollar los contenidos de una forma participativa y, así fortalecer en los estudiantes los conocimientos aplicables en la producción literaria con la utilización de las TIC. Seguidamente se presentan las estrategias tecnológicas de la información y la comunicación en el fortalecimiento de la producción literaria en los estudiantes del 6to grado de la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño del estado Portuguesa, estrategias que permiten

afianzar el aprendizaje significativo, ellas son:

Capacidades Tecnológicas: desarrollan las capacidades cognoscitivas, reforzando el desarrollo del pensamiento, aumentando la habilidad para concentrarse, fortaleciendo la seguridad en sí mismo, la interacción grupal y el desarrollo de la creatividad individual y cooperativa. Estas son:

1. Demostración virtual: Constituye un proceso de animación que permite utilizar los equipos de informática o elementos del multimedia para facilitar el procedimiento utilizado para dar una explicación. Las proyecciones son vinculadas a formatos aplicados en la literatura.

2. Proyección literaria: Define los criterios para la literatura, tomando como referencia la aplicación de las tecnologías en cuanto al desarrollo del lenguaje, el tipo de lengua y las maneras de organizar el pensamiento para plasmarlo de forma escrita.

3. Comu nicación comprensiva: Determina el efecto producido en la comprensión entre el significante y el significado, a través de la misma se asimila y se acomoda la adaptación que implica una comunicación interactiva para escuchar y comprender el tema.

4. Lectura Guiada: Implica el desarrollo de las tecnologías a través de la red, donde se le presenta al estudiante un texto enmarcado en la literatura, mediante la proyección se le va indicando párrafo a párrafo el posible significado y comprensión del mismo.

Aprendizaje Virtual: consolidando las habilidades para la producción de textos y el uso de la literatura, en el mismo se determina los espacios creativos en el pensamiento del estudiante, proporciona habilidades en la identificación de escenarios virtuales que le brindan apoyo al conocimiento de los temas propuestos. Estas son:

1. Repetición lógica virtual*:* Se representa diferentes fundamentos que pueden interferir en un texto de la literatura, se realiza para ver la intención que es desarrollada por el estudiante mediante la complejidad de

los factores que intervienen en la comprensión de un texto.

2. Historietas*:* Se especifica a través del dibujo en una red de computadora para proporcionar al estudiante una narrativa gráfica donde se definen ilustraciones yuxtapuestas con imágenes secuenciales de lo que se busca en un proceso literario.

3. Exploración virtual: Constituye un procedimiento designado al uso de los equipos de informática y a la red de las diferentes páginas Web utilizadas para la literatura y el desarrollo de nuevos vocabularios en el estudiante.

4. Simulación gráfica: Es un modo gráfico que se utiliza para proyectar imágenes, textos u otro elemento que involucre el desarrollo de las tecnologías de acuerdo al tema de la literatura propuesta.

Diseño de la Propuesta

Estructura de la Propuesta

Fase I: Acción de Sensibilización del Ser**.**

Fase II: Acción de Conocimiento de las TIC**.**

Fase III: Acción de Diseño de las Estrategias Tecnológicas.

Cuadro 1

Plan de Acción

Objetivo General: Promover el potencial creativo del estudiante para el desarrollo efectivo de las estrategias tecnológicas en la Escuela Diego Antonio Briceño del municipio Guanare, estado Portuguesa.

Franco (2010)

Objetivos Específicos	Actividades	Responsables	Evaluación
Establecer acciones que contribuyan a la sensibilización del estudiante para implementar las tecnologías educativas.	Sensibilizar a los estudiantes en el uso de las TIC dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje de la producción literaria.	Docentes y estudiantes. Especialista en informática.	Se consideran exitosas las actividades planificadas una vez que se observe en los estudiantes el uso adecuado de las TIC.
Brindar al estudiantado acciones que consoliden el aprendizaje significativo de la producción literaria a través de las TIC.	Taller 1. Capacidades Tecnológicas. Contenido: Comunicación comprensiva. Demostración visual. Proyección literaria. Lectura guiada.	Docentes y estudiantes. Especialista en informática.	El éxito de la evaluación estará dado por la demostración de los estudiantes en el progreso de sus capacidades cognitivas en cuanto a la producción literatura y las TIC.
Vincular a través de la aplicación de las estrategias tecnológicas la potencialidad creativa del estudiante en cuanto a la producción literaria.	Taller 2. Aprendizaje Virtual. Contenido: Repetición lógica virtual. Historietas. Exploración virtual. Simulación gráfica,	Docentes y estudiantes. Especialista en informática.	El éxito de la evaluación estará dado por la demostración de los estudiantes en el progreso de sus capacidades cognitivas en cuanto a la producción literatura y las TIC.

RECOMENDACIÓN

Aplicar las TIC como herramientas de apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes de sexto grado de la escuela objeto de estudio, con primacía en la producción literaria. Así como también, desarrollar la propuesta relacionada con la aplicación de las estrategias tecnológicas de la información y la comunicación en el fortalecimiento de la producción literaria en los estudiantes del 6to grado de la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño del estado Portuguesa. De igual manera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación**. (6ta. Ed.). Caracas: Episteme.

Balestrini, M. (2007). **¿Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación?** BL Consultores Asociados. Venezuela.

Calzadilla, C. (2012). **Nuevas Tecnologías Aplicas a la Educación**. España Editorial Síntesis.

Castells, M. (2000). **La Sociedad RED.** Vol. 1, Segunda edición: 2000 (septiembre). Blackwell Publishers Inc., Cambridge, Massachusetts.

Diaz, J. (2012). **El Pensamiento Lateral**. España: Paidos.

Franco, Y. (2010). **Estrategias Tecnológicas de Información y Comunicación para el Fortalecimiento de la Producción Literaria en los Estudiantes del 6to Grado de la Escuela Bolivariana Diego Antonio Briceño del Municipio Guanare Estado Portuguesa. Trabajo de Grado de Maestría.** UNEFA-CIP, Portuguesa.

Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2010). **Metodología de la Investigación**. México: McGraw-Hill.

Márquez, P. (2012). Tecnologías de la Información y la Comunicación. Venezuela. Universidad Central de Venezuela. **Agenda Académica** Volumen N° 13.

Mogollón, F. (2012). **La Mediación del Aprendizaje a través de los Recursos Didácticos**. Barcelona Paidos.

Pavón, A. (2012). **Diagnóstico por Internet**. Colombia: Ciencia y Tecnología.

República Bolivariana de Venezuela (2007). Ministerio del Poder Popular para la Educación. **Resumen de la Estadística del Año Escolar 2011-2012.**

Rodríguez, C. (2012). **Gestión de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación**. Colombia Mesa Redonda.

Suárez, F. (2012). **Estrategias Innovadoras para la Enseñanza de la Producción Literaria en el Primer Nivel de Educación Básica con el Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en la Unidad Educativa Nacional Los Próceres, ubicado en el Estado de Tula México D.F.** Trabajo de Grado. UNAM-México.

Torres, S. (2012). **Acciones desde la Tecnología de Información y Comunicación como Estrategia Innovadora para el Fortalecimiento de la Literatura Infantil en Estudiantes de la Segunda Etapa de Educación Básica del Municipio Araure, Estado Portuguesa**. Trabajo de grado. UNELLEZ.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (2006). **Manual de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.** Caracas: Autor.

Vásquez, L. (2011). **Estrategias para el Desarrollo de Producciones Literarias Creativas.** España Mc Graw Hill

ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN DIRIGIDAS AL PERSONAL DOCENTE PARA FORTALECER LA CONVIVENCIA EN EL PROCESO GERENCIAL EDUCATIVO

Autor: Marcos Rondal
marcosroldan1806@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Estrategias de comunicación, convivencia, proceso gerencial educativo

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito desarrollar acciones de comunicación que permitan fortalecer la convivencia en el proceso gerencial educativo en la Unidad Educativa Nacional “Vega del Brazo” Parroquia Virgen de Coromoto, Guanare Estado Portuguesa. La investigación se enmarco bajo la modalidad de proyecto de investigación acción, sustentado en un diseño de campo apoyado en un estudio descriptivo. La población objeto de estudio estuvo conformada por quince (15) docentes del plantel, cabe destacar que no se hizo necesario emplear criterios muéstrales puesto que la población es finita. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la observación directa y la encuesta; como instrumento se elaboró un cuestionario conformado por catorce (14) ítems. La validación del instrumento se hizo mediante el juicio de expertos, de igual manera la confiabilidad se determinó por el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual específico un índice de confiablidad de 0,80.Para el análisis de los datos se empleó la técnica descriptiva representándose los mismos a través de gráficos y cuadros. El diagnóstico determinó la necesidad de ejecutar una propuesta que consistió en la realización de tres talleres basado en estrategias que inciden en la comunicación como aspecto importante para el fortalecimiento de la convivencia en el proceso de la gerencia educativa. El autor concluye que la comunicación efectiva influye en el desarrollo armónico de la convivencia donde es tarea del gerente promover acciones eficientes dentro de la dinámica del plantel. Como recomendación sugiere que se mantengan las buenas relaciones personales para el establecimiento de la buena comunicación.

COMMUNICATION STRATEGIES AIMED TO TEACHERS TO STRENGTHEN THE COEXISTENCEEDUCATION IN THE PROCESS GERENCIAL

Author: Marco Rondal
marcosroldan1806@gmail.com

KEYWORDS
Communication strategies, coexistence, educational management process

ABSTRACT

This study aims to develop communication actions to strengthen coexistence in educational management process in the "Vega del Brazo" Parroquia Virgen de Coromoto Guanare Portuguesa State National Educational Unit. The research was framed in the form of action research project, based on a field design supported in a descriptive study. The study population consisted of fifteen (15) teachers of the school, it is noteworthy that did not employ sampling criteria necessary because the population is finite. For data collection technique direct observation and the survey was used; as a shaped instrument for fourteen (14)-item questionnaire was developed. The validation of the instrument was made by expert judgment, just as reliability was determined by calculating Cronbach's alpha coefficient, which specific driveability index of 0,80.Para data analysis technique was used descriptive represented them through graphs and charts. The diagnosis identified the need to implement a proposal that consisted of three workshops based on strategies that affect communication as important for strengthening coexistence in the process of educational management aspect. The author concludes that effective communication influences the harmonious development of coexistence where it is task manager promote efficient actions within the dynamics of the campus. As a recommendation suggests that good personal relationships to establish good communication are maintained.

INTRODUCCIÓN

En el dinámico mundo actual en el que se vive, existen diversos parámetros que rigen la conducta de la sociedad. La comunicación es uno de ellos, dentro de la convivencia tiene un propósito en el proceso gerencial y académico, siempre y cuando se realice en un clima favorable, donde cada uno de los autores conozca claramente sus deberes y derechos. En este sentido, el proceso de comunicación se considera de gran importancia para el ser humano debido que a través de la misma, se transmiten entre sí información, sentimientos, actitudes, valores, en un intercambio de ideas y acciones entre dos o más personas.

En tal sentido, Satir (1996), señala que “La comunicación es la vía mediante el cual el hombre, la mujer adquieren su humanidad individual, desarrollan sus relaciones sociales” (p.28). Por ello, se considera uno de los pilares fundamentales de la vida social, porque permite no solo transmitir información, sino también convivir, y relacionarse con los demás. Por otra parte, no se puede desligar la comunicación de la convivencia, en vista que van estrechamente relacionadas y una necesita de la otra para cumplir su finalidad de manera efectiva.

El propósito de la convivencia en el entorno educativo es básicamente pedagógico y busca brindar un entorno seguro a los docentes, contribuyendo así, a la formación de un ciudadano responsable y participativo, dispuesto a cumplir con sus deberes y ejercer sus derechos, teniendo en cuenta, que la creación de un medio social armónico depende fundamentalmente del respeto a las normas y del sentido común.

Por consiguiente, la escuela es una institución que congrega a personas y las organiza para el logro de determinados objetivos y una concepción de coexistencia que se reduce solo a los espacios programados de esparcimiento, no permite concebirla así. En una escuela se está inmerso en la convivencia, ya que esta última está siempre presente en una organización social. No se puede dejar de convivir, ya que la

esencia misma de este tipo de instituciones es que las personas se organizan e interactúan en forma permanente.

La República Bolivariana de Venezuela, y la mayoría de los países latinoamericanos, no escapa de la búsqueda incansable del manejo de la información, elemento principal para construir una relación fundamentada en el intercambio de ideas y control de los procesos gerenciales y educativos que impulsan el desarrollo de un país; tratando de conseguir nuevas técnicas innovadoras basadas en la comunicación para la capacitación del personal y la dotación de material suficiente para lograr un acto gerencial basado en la educación.

De acuerdo a lo contemplado anteriormente, se pudo evidenciar a través de la observación directa en la Unidad Educativa Nacional “Vega del Brazo”, ubicada en el Caserío “Vega del Brazo”, Parroquia Virgen de Coromoto, Municipio Guanare Estado Portuguesa, un ambiente poco favorable para la convivencia del personal docente dentro del proceso gerencial-educativo.

Lo antes expuesto, se puede especificar por causas tales como la poca participación por parte de los facilitadores a las actividades pedagógicas previamente planificadas, falta de fluidez en el proceso comunicativo, es decir, no existe una integración asertiva por parte del personal docente de la institución, lo que trae como consecuencia la perdida de afecto hacia las relaciones interpersonales, grupos de docentes divididos, el incumplimiento de normas entre otras. Al respecto Aron y Milicic, (1999) dicen que el Clima Social Escolar: “Se refiere a la percepción que los individuos tienen de los distintos aspectos del ambiente en el que desarrollan sus actividades habituales” (p.25).

En definitiva, el modo de convivir es propio y característico de cada institución educativa y se va conformando a partir de una serie de variables o lineamientos ajustados al funcionamiento gerencial de dicho centro de formación, enmarcados en un proceso de formación integral, surgiendo así una situación notable,

en relación al comportamiento de los estudiantes, al desempeño académico y a las relaciones inter-personales entre los miembros que forman parte de la comunidad formativa antes expuesta.

En este mismo orden de ideas, se pudiera considerar la posibilidad de proponer y desarrollar estrategias de comunicación dirigidas a los docentes para fortalecer la convivencia, generando un ambiente donde reine la armonía escolar, presumiendo efectos en beneficio del bienestar tanto personal como grupal.

Entre los posibles efectos que se pudieran notar a través de una percepción directa, sería: la participación e integración del personal docente a las actividades académicas, la disminución del ausentismo por parte de los empleados de la institución educativa, la proyección de la organización pedagógica, como un excelente equipo de trabajo, produciendo a su vez una relación causa – efecto, siendo la comunicación un elemento importante para el desarrollo de la convivencia. Es por ello, que tal como expone la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (1999), cuando menciona:

> El formar en maneras adecuadas de convivencia es necesario y positivo “no sólo porque la buena convivencia es un factor de bienestar para personas y grupos humanos, sino también porque desde esa base construyen ciudadanía, capital social, calidad de país del futuro y también la posibilidad de entendimiento entre los pueblos (p.12).

Ante esto, se puede considerar, que la convivencia es pieza fundamental para el proceso de estabilidad de los grupos en especial la familia y en la institución educativa; puesto que esto orienta el accionar positivo entre los grupos. Por ende, surge la necesidad de plantear las siguientes interrogantes:

¿Cómo es la convivencia entre el personal docente de la UEN. “Vega del Brazo”?, ¿Cuáles aspectos teóricos y prácticos serán necesarios para el diseño de estrategias de comunicación en el fortalecimiento de

la convivencia entre los Docentes de la UEN. “Vega del Brazo”?; ¿Cómo será la aplicación de las estrategias de comunicación dirigidas a los Docentes para el fortalecimiento de la convivencia en la UEN.“Vega del Brazo”? y ¿Cuál será la evaluación del impacto de las estrategias de comunicación dirigidas a los Docentes para el fortalecimiento de la convivencia en la UEN. “Vega del Brazo”?

Por tal razón, se desarrollarán estrategias de comunicación dirigidas al personal docente para el fortalecimiento de la convivencia en el proceso gerencial-educativo en la UEN.“Vega del Brazo”, y así generar las respuestas idóneas a las interrogantes antes planteadas. Dentro del objetivo general: semencontra: Desarrollar estrategias de comunicación dirigidas a los docentes para el fortalecimiento de la convivencia en el proceso gerencial-educativo en la UEN.“Vega del Brazo”, Guanare estado Portuguesa;

Así como en los específicos: Diagnosticar cómo es la convivencia del personal Docente en la UEN.“Vega del Brazo”, enmarcado en un contexto gerencial-educativo. Diseñar estrategias de comunicación que permitan el fortalecimiento de la convivencia en la estructura gerencial-educativa de la UEN.“Vega del Brazo”. Aplicar estrategias de comunicación que permitan el fortalecimiento de la convivencia en la estructura gerencial-educativa de la U.E.N. “Vega del Brazo” y Evaluar el impacto que las estrategias comunicativas generaron entre los Docentes de la UEN.“Vega del Brazo”, fundamentándose en la convivencia.

DESARROLLO TEÓRICO

Dando apertura a este apartado, se inicia con los antecedentes del estudio teniendo para ello:

En el caso de Mendoza (2010), quien realizó una investigación basada en un trabajo de campo tipo descriptivo, tuvo como objetivo analizar la convivencia escolar que configura en la Unidad Educativa Nacional “Juan Antonio Rodríguez Domínguez” ubicada en Aguada Grande, municipio Urdaneta, estado

Lara. La población estuvo constituida por ciento cincuenta y seis (156) y la muestra quedó conformada por cuarenta y tres (43) estudiantes de la institución antes mencionada.

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario previamente validado por juicio de expertos dirigido a los estudiantes a través del cual se diagnosticó el ambiente de convivencia existente en dichas instituciones educativas. La confiabilidad dio como resultado 0.94. Los datos se analizaron por medio de frecuencia de respuestas y la relación porcentual.

Los resultados obtenidos permitieron concluir que al determinar los factores externos e internos que afectan la convivencia escolar se conocieron debilidades en los docentes en su rol como líderes en el aula para implementar conjuntamente con los estudiantes los valores que se aspiran sustenten las normas y hábitos de orden y trabajo para favorecer el proceso de enseñanza y aprendizaje por lo que recomienda promover el uso de las mesas de diálogo entre los estudiantes, para que al conversar e intercambiar opiniones se logre una mejor comunicación y convivencia.

De tal manera, el siguiente fundamento teórico ofrece una relación a la investigación actual: Utiliza la convivencia como hecho prioritario para regular las funciones escolares de la institución, considerando a los docentes como protagonistas de la historia educativa de los estudiantes.

Es importante reflejar que los antecedentes especificados, de una u otra forma presentan relevancia con el estudio contribuyendo con la explicación de la convivencia escolar como medio efectivo para la comunicación, siendo importante que se fomente dentro de las instituciones educativas de forma eficiente, proporcionando medios teóricos que fundamentan la investigación, dichos estudios hacen énfasis en el ámbito de la convivencia escolar factor necesario para el desarrollo de las relaciones interpersonales.

Comunicación

La comunicación se convierte en un fundamento que va a especificar las directrices que toma el sujeto para mantener la internalización entre uno o más personas que están buscando soluciones ante una problemática que pueda suscitar en el proceso que vincula las expresiones que refleja los sujetos al comunicarse entre sí.

Por consiguiente, Satir (1996), dice que en un modelo de comunicación interactúan: "las respuestas que utiliza la gente para evitar amenazas de rechazo, el individuo siente y reacciona a la amenaza, pero como no quiere demostrarlo (debilidad), intenta disimularlo usando los modelos de comunicación" (p.23). La autora antes mencionada (ob. cit.) especifica cuatro modelos de comunicación:

-Aplacar. Este modelo de comunicación es utilizado por una persona que busca la manera de que la otra no se enoje; es decir, se encuentra siempre en actitud complaciente, disculpándose, nunca se le verá de ninguna forma en desacuerdo, es alguien que se expresa como si no pudiera hacer nada por sí mismo, siempre tener la aprobación de otros.

-Acusador (culpador). Esta reacción se observa generalmente cuando una persona se expresa de tal forma que se considera fuerte, acusante a la defensiva; es aquel que estima que es de mayor relevancia el darse importancia que enfrentarse a la realidad.

-Superrazonable. Este modelo representa a aquellas personas cuyas características la define como razonables, exageradamente correctas, que utilizan palabras altisonantes, se muestran calmadas, frías, imperturbables y físicamente se sienten como personas secas, frívolas y distantes.

-Irrelevante (distraer). El tipo de persona que utiliza este modelo de comunicación, tiende generalmente a ignorar la amenaza que le asecha, comportándose como si la misma no existiera. Tiende a ignorar las preguntas que realicen las otras personas que lo rodean, respondiendo en oportunidades con otras preguntas; tienen a eludir el tema que se está tratando.

De tal manera, que la comunicación es la base para fomentar las relaciones humanas en la institución escolar, el gerente educativo efectivo debe considerar la comunicación como un proceso elemental para el logro de los objetivos de la organización que dirige. Además de las categorías de la comunicación surgen grandes beneficios para las organizaciones educativas, creando un ambiente donde se fomente el espíritu del trabajo en equipo, y por ende a mejorar el desempeño del trabajo.

Es importante resaltar, que los distintos modelos de comunicación que se adquieren durante la infancia van a determinar la conducta de los individuos dentro de un grupo u organización social, fortaleciendo así la convivencia, en el caso particular de la investigación, entre los docentes de la UEN.“Vega del Brazo”.

Plan de Convivencia

Libres, dialogantes, tolerantes y responsables, son los términos que utiliza Hidalgo (2009), dice “Para referirse a los elementos que conforman un plan, donde el primer objetivo que la educación debe perseguir es el de formar ciudadanos” (p.57). Es por eso que, el estudiante es un individuo en proceso de formación; debemos formarle para ser un ciudadano libre, responsable y respetuoso con la libertad de los demás.

Por otra parte, se debe hacerlo dentro de un entorno de convivencia que cumpla esos tres postulados: libertad, responsabilidad y respeto. Para ello, es necesario bascular las prácticas de gestión de la convivencia, basadas en la autoridad formal, jerárquica o carismática, hacia otras que profundizan en los procesos de reflexión compartida y generación de acuerdos, desde los que luego reclamar y exigir el respeto y acatamiento al sistema de normas elegido entre todos.

La convivencia ha de abordarse en positivo. Ha de entenderse como objetivo fundamental del proceso educativo, que conlleva actitudes de aceptación y respeto, prepara al niño/a y al adolescente para la vida adulta y facilita el clima escolar de aprendizaje. Hay que huir de

gestiones de la convivencia exclusivamente punitivas. Debemos afrontar las actitudes contrarias a las normas desde la libertad y participación del alumno en la elaboración de las mismas, el respeto a éstas y a la ley, el diálogo y la confianza en el ejercicio de su responsabilidad. Sólo cuando todo esto falle, recurriremos a la imposición de sanciones.

Para mejorar la convivencia es importante el compromiso de todos: Los profesores deberán adoptar una actitud abierta, dialogante y receptiva ante las dificultades y problemas que puedan plantear los alumnos, facilitando de este modo el proceso educativo. Deberán igualmente actuar en la prevención y solución de conflictos, así como en el cuidado y control del respeto a las normas de convivencia.

Las familias deberán apoyar las actuaciones del centro, actuando conjuntamente en la prevención y solución de los conflictos, así como en el cuidado y control del respeto a las normas de convivencia. Sólo cuando hay un buen entendimiento entre los valores educativos que propone el centro y los que desarrollan la familia, los alumnos/as encuentran coherentes y asumibles las normas que regulan las relaciones humanas. Los representantes cooperarán con el centro en la resolución de conflictos y trasmitirán a sus hijos/as los valores del trabajo y respeto.

Es importante resaltar la relación de la base teórica con la esencia del trabajo de investigación, en la medida que expone el arte de convivir, partiendo de tres postulados: Libertad, responsabilidad y respeto, pilares indispensables para construir convivencia y por ende proyectar la educación en sociedad. De igual manera, fomentar el desarrollo integral de la personalidad del individuo abordando diversos aspectos que inciden en la práctica de la convivencia escolar.

METODOLOGÍA

La presente investigación, de acuerdo a sus objetivos y propósitos se desarrolló bajo el enfoque de la modalidad de Informes de Proyectos

Acción, los cuales según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales de la UPEL (2006), consisten en:

> Los Informes de Proyectos Acción resultan de actividades de intervención, cambios e innovaciones en organizaciones y sobre situaciones reales, previamente planificadas y ejecutadas por el estudiante bajo la supervisión del Instituto. Están sustentados en los procesos de: análisis de situaciones y problemas reales; conceptualización y formulación de soluciones; acción sobre la realidad, evaluación de los resultados, reflexión y análisis de las experiencias; aporte para la consolidación de modelos teóricos o para la formulación y enriquecimiento de estructuras organizativas, objetivos, programas, procesos, métodos, recursos o cualquier otro aspecto de la realidad.(p.18)

El investigador propone medios o acciones para la búsqueda de alternativas de solución de la problemática planteada. La investigación se desarrolló en un diseño de campo, es decir; se presenta mediante la manipulación de una variable externa no comprobada Según Arias (2012), con respecto a la investigación de campo afirma “en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos, es decir el investigador obtienen la información pero no altera las condiciones existentes” (p.31).

Por otra parte, también se puede considera definirla diciendo que es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social. De acuerdo a lo expuesto en la investigación, la población objeto de estudio estuvo constituida por quince (15) docentes, que laboran en la UEN. “Vega del Brazo” ubicada en el municipio Guanare, estado Portuguesa. Mientras que la muestra de un estudio de investigación. Según Balestrini (2006), afirma que “dadas las características de esta población; es pequeña y finita, se tomaría como

unidades de estudio a todos los individuos que la integran" (p.130). Sin embargo, Arias (2012), afirma que una población finita "es la constituida por un número inferior a cien mil unidades" (p.82).

De acuerdo a las características que presenta la población se seleccionó como muestra el personal docente en su totalidad quince (15), docentes: La técnica que se utilizó fue la observación directa, definida por Arias (2012) como "una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad" (p.69). De esta manera, los datos se obtuvieron directamente de los sujetos objetos de estudio.

Se utilizó un cuestionario bajo la escala Likert, contentivo de catorce (14) ítems; la validez de un instrumento se sometió a la validación de tres (3) Especialistas; mientas la confiabilidad según Hernández (2010), "Se refiere al hecho sobre el cual al aplicar el instrumento de medición a los mismos sujetos en distintas oportunidades siempre obtendrán vales iguales o aproximados" (p.251). Para calcularla se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual según Hernández y otros (2010) "consiste en codificar cuantitativamente las alternativas de los ítems dados" (p.23). En el análisis de los datos se ordenó, codificaron y tabularon de acuerdo a los indicadores, determinando las frecuencias y porcentajes de las repuestas obtenidas, para luego reflejar las respectivas interpretaciones,

RESULTADOS

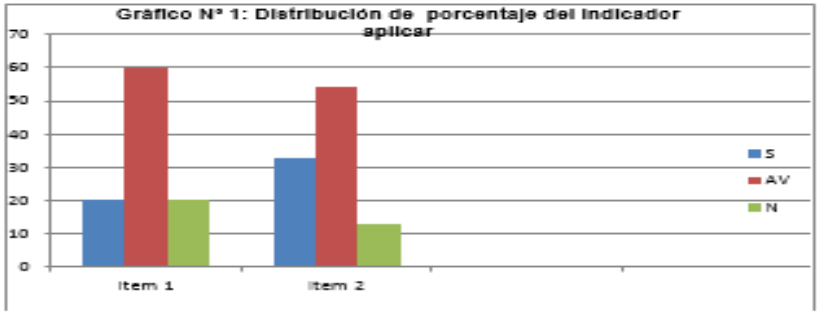
Cabe destacar, que el proceso de análisis e interpretación de los resultados que se obtiene mediante la aplicación del instrumento se presentan con el objeto de describirlos y efectuar una comparación de las observaciones realizada de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de la investigación.

observaciones realizada de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de la investigación.

Cuadro Nº 2. Contextualización del indicador aplicar.

Nº	INDICADOR	Alternativas					
		Siempre		Algunas Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
1	Aplicar	3	20	9	60	3	20
2	Aplicar	5	33	8	54	2	13

Autor: Roldán (2011).



Fuente: Cuadro 2

Análisis de los Datos

En el presente cuadro y gráfico se destacan las siguientes observaciones que señalan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a los sujetos de estudio, donde para el ítem 1 se observa que el veinte por ciento (20 %) responden que siempre se aplican dentro del plantel aspectos básicos de una comunicación eficaz, por otro lado el sesenta por ciento (60 %) destaca su opinión en la alternativa algunas veces, mientras que otro veinte por ciento (20 %) expresó que nunca, lo que demuestra que no se establecen acciones que incidan en una comunicación eficaz.

Para el ítem 2 los sujetos responden en un treinta y tres por ciento (33 %) que siempre se produce en la institución la comunicación asertiva entre el personal, el cincuenta y cuatro por ciento (54 %) opina que ocurre algunas veces, y el trece por ciento (13 %) difiere señalando la respuesta nunca. En este contexto Medina (2001: 45) afirma “que el proceso de la comunicación asertiva contribuye al buen desempeño laboral y la armonía entre las personas”. De allí, que dentro de las instituciones

educativas se debe promover dentro del grupo de educandos y educadores una comunicación eficiente e integral donde se refleje la armonía y solidaridad.

Diseño de la Propuesta

La presente propuesta consiste en diseñar un plan de acción orientado en estrategias de comunicación como fundamento para el fortalecimiento de la convivencia en el proceso gerencial educativo en la Unidad Educativa Nacional “Vega del Brazo” Parroquia Virgen de Coromoto Guanare Estado Portuguesa, la propuesta surge de la situación observada en el diagnóstico realizado en la institución señalada como objeto de estudio, decidiéndose contribuir este planteamiento con la ejecución de un taller el cual será facilitado por expertos en gerencia educativa. El diseño de la propuesta está enmarcado en factores que pautan el proceso de implantación de la convivencia escolar, en tal sentido se organizó tres talleres con su debida planificación.

En relación con los objetivos del Plan de Acción está el General: Presentar estrategias de comunicación efectiva que promueva la convivencia en el proceso gerencial educativo en la UEN. “Vega del Brazo” Guanare estado Portuguesa y los específicos: Sensibilizar al personal directivo y docentes en relación a la práctica de la comunicación y convivencia en la gerencia educativa; Destacar elementos teóricos que sustentan la comunicación en la gerencia educativa y la convivencia efectiva; Desarrollar en los docentes habilidades y destrezas que les permita incorporar las estrategias de comunicación eficiente en la convivencia para el fortalecimiento de la gerencia educativa; Analizar la normativa que rige el proceso gerencial en los centros educativos como procedimientos que regulan la convivencia y Aplicar una evaluación a los talleres para conocer el impacto de los mismos en los docentes y directivos.

La ejecución del plan de acción se realizó por medio de la realización de tres talleres dirigidos a quince docentes que conforman el personal de la institución, incorporando al personal directivo, llevándose a cabo

en la Unidad Educativa Nacional "Vega del Brazo" de la parroquia Virgen de Coromoto de Guanare Estado portuguesa: el taller busca sensibilizar al personal para que asuman la responsabilidad dentro del marco del compromiso hacia el mejoramiento de la comunicación para el fortalecimiento de la convivencia dentro de la gerencia educativa.

CONCLUSIONES

Las instituciones educativas como centro de formación del individuo que se requiere dentro de la nueva sociedad, debe proponer una educación sustentada en los nuevos cambios y en la percepción holística, proyectando un aprendizaje significativo, facilitando el desarrollo humano y el establecimiento de la buena comunicación en el entorno de la convivencia.

El estudio permitió diagnosticar el desarrollo de la convivencia en el personal adscrito a la institución objeto de estudio, lo cual conllevo a proyectar las necesidades o problema existente. Se determinó que dentro de los niveles de comunicación no existe una comunicación asertiva que promueva la convivencia y las relaciones interpersonales de manera afectiva, de allí la necesidad que tienen los docentes de la actualización y sensibilización mediante talleres de formación que implique el manejo de la buena comunicación.

Por consiguiente el proceso de la comunicación en la gerencia educativa enfoca la asignación de responsabilidades y atribuciones que contribuye a mantener el control de la organización, lo que exige de un trato agradable y cortés. El personal directivo y docente de un plantel educativo tiene la misión de enfocar sus labores de una forma colectiva e integrada, donde reine la comunicación y la convivencia, que se sienta la satisfacción del trabajo realizado, destacando los valores de cooperación mutua y la aceptación de normas señaladas.

En concordancia con lo planteado se organiza una propuesta, planificando la realización de varios talleres con el propósito de brindar estrategias que orienten el proceso de

la comunicación y el fortalecimiento de la convivencia en la gerencia educativa, lográndose con el mismo afianzar aspectos teóricos y prácticos acerca de la temática objeto de estudio. De igual manera, con la ejecución del plan de la propuesta y la evaluación del mismo se logró cumplir con los objetivos planificados.

RECOMENDACIONES

Luego de los resultados obtenidos en la investigación y del diseño y ejecución de la propuesta, con el objeto de brindar aportes o sugerencias a la investigación se recomienda lo siguiente:

A la Zona Educativa y los miembros responsables del funcionamiento del proceso educativo en el Estado, desarrollar talleres de motivación para el mejoramiento de la comunicación dentro del proceso educativo para el fortalecimiento de la convivencia.

Al personal directivo del plantel, como gerente aplicar medidas o estrategias que influyan en el bienestar armónico y agradable del proceso educativo para el desempeño laboral eficiente.

Facilitar al personal lecturas reflexivas que permiten cambiar de actitudes positivas dentro de la organización.

Proporcionar material informativo referente a normas de convivencia que resguardan la comunicación efectiva

Al personal docente prestar su mayor colaboración con el directivo para el desarrollo de la convivencia, aceptando normas y sugerencias necesarias.

A la Comunidad, padres y representantes ofrecer estrategias de convivencia en el proceso gerencial destacando la buena comunicación e integración.

A los estudiantes, brindas modelos de convivencia que le sirvan de ejemplo para su formación personal, educativa y social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2012). **Introducción a la Metodología Científica.** El Proyecto de Investigación. Editorial Episteme Caracas – Venezuela.

Aron, A. y Milicic, N. (1999). **Clima Social Escolar y Desarrollo Personal: Un Programa de Mejoramiento.** Santiago: Editorial. Andrés Bello.

Balestrini, M. (2006). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación.** Caracas – Venezuela.

Hernández y Otros. (2010). **Metodología de la Investigación.** México**.** Editorial McGraw-Hill.

Hidalgo, L. (2009). **Comunicación Asertiva como Herramienta para Facilitar las Normas de Convivencia Escolar.** Lara – Venezuela.

Mendoza, C. (2010). **La Convivencia Escolar.** Lara- Venezuela.

Satir, V. (1996). **La Familia.** Barcelona*:* Barral Editores.

UNESCO. (1999). **Las Formas de Convivencia.** Informe anual ante la comisión de la Salud. Rio

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2006). **Manual de Trabajo de Grado de Maestría y Tesis Doctorales.** FEDUPEL. Caracas – Venezuela.

COACHING COMO FACTOR EMERGENTE EN MEJORAMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA BARINAS

Autora: Rosa M. González
ing.rosamargarita@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Coaching, personal docente, universidad

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo proponer el coaching como factor emergente en el mejoramiento del personal docente de la Universidad Nacional Abierta (UNA) Barinas. El estudio trata de un proyecto factible con diseño de campo de tipo descriptivo, se utilizó como técnica de recolección de datos, la encuesta con preguntas dicotómicas si y no, se le aplico a la población que están conformada por (08) docentes de la UNA Barinas, en la validez del instrumento se empleó el criterio de juicio de tres expertos, la confiabilidad se aplicó el cuestionario a una muestra piloto y se realizaron los cálculos a través del coeficiente Ku de Richardson, dando como resultando 0.78, su consistencia es alta y se aplicó a la población objeto de estudio. Para concluir se plantea que el coaching es un método que consiste en acompañar, instruir y entrenar, está focalizado en “ayudar a aprender”, siendo un proceso de enseñanza, es una competencia que ayuda a pensar diferente, que permite tomar acción efectiva con responsabilidad hacia los objetivos personales y de la organización; Por tanto, se ajusta a las necesidades presentes de cualquier organización como un estilo de liderazgo, con un gran sentido de calidad humana conllevando al crecimiento motivacional mediante criterios que mejoren las cualidades, orientadas para alcanzar el Mejoramiento del personal docente de la universidad objeto de estudio.

COACHING AS AN EMERGEN FACTOR IN THE IMPROVEMENT OF TEACHING STAFF AT BARINAS NATIONAL OPEN UNIVERSITY

Author: Rosa M. González
ing.rosamargarita@gmail.com

KEYWORDS
Coaching, teaching staff, university

ABSTRACT

This article aims to propose coaching as an emerging factor in the improvement of the teaching staff of the National Open University (UNA) Barinas. The study deals with a feasible project with descriptive field design, was used as a data collection technique, the questionnaire with yes and no questions, it was applied to the population that are made up of (08) teachers of the UNA Barinas, in the validity of the instrument was used the judgment criterion of three experts, the reliability was applied the questionnaire to a pilot sample and calculations were performed through the Richardson Ku coefficient, resulting in 0.78, its consistency is high and Was applied to the population under study. In conclusion, it is suggested that coaching is a method that consists of accompanying, instructing and training, is focused on "helping to learn", being a teaching process, it is a competition that helps to think differently, that allows taking effective action with responsibility Towards personal and organizational goals; Therefore, it adapts to the present needs of any organization as a style of leadership, with a great sense of human quality leading to motivational growth through criteria that improve the qualities, oriented to achieve the Improvement of teaching staff of the university under study .

INTRODUCCIÓN

Toda organización, bien sea pública como privada, tiene como objetivo fundamental obtener el mayor rendimiento de sus operaciones con un uso adecuado de sus recursos disponibles, por lo cual es indispensable el establecimiento de controles y evaluaciones de sus procedimientos a fin de determinar la situación real de la institución, en función de plantear estrategias adecuadas para su mejoramiento en los procesos. Debido al dinamismo que rodea el ambiente administrativo y las exigencias de un mundo cambiante, las organizaciones deben incorporar nuevas herramientas administrativas que le permitan hacer uso efectivo de los recursos propios o asignados; todo esto en virtud de hacer más eficaz el proceso administrativo en cualquiera de sus fases.

El desarrollo del coaching como estrategia esta orientadas al mejoramiento de los procesos administrativos, es una disciplina nueva que conduce al logro de objetivos permitiendo desarrollarse personal y profesionalmente. Es una competencia que ayuda a pensar diferente, a mejorar las comunicaciones que se mantienen en la universidad y profundizar el conocimiento de los involucrados del mismo. Se podría decir que el Coaching es el arte de trabajar con los demás para que ellos obtengan resultados fuera de lo común y mejor en su actuación. Es una actividad que genera nuevas posibilidades para la acción permite resultados extraordinarios en el desempeño docente.

Es oportuno resaltar que en las universidades se concibe fundamentalmente como un lugar donde los estudiantes van a adquirir conocimientos, el cual garantiza la formación permanente de los distintos actores, colectivos que la integran, donde la supervisión, dirección de las instituciones universitarias se desarrollan a través de una gerencia democrática, participativa que pueda racionalizar los procesos administrativos, mejorando los niveles de eficiencia.

En esta visión del proceso se empalma, articula las acciones del saber, hacer, ser, para que la producción del conocimiento sea colectiva, donde los aprendizajes significativos se den por descubrimiento, aprender haciendo, aprender a aprender, así se produzca una comunicación centrada en el diálogo, dirigido a la construcción de consensos que permitan el uso del coaching como una de las herramientas gerenciales que más conquista ha tenido en los años recientes, utilizado por los líderes, que está representado por el hecho significativo de delegar poder, autoridad a los seguidores de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.

En el 2011, Bass señaló que se resalta un enfoque diferente y moderno sobre el concepto de coaching, en el cual se plantea que "ser líder no se basa en la persona que toma las decisiones en sí, sino en aquella que sea reconocida como líder ante un grupo" (p.35), Por su forma de ser, por su filosofía frente a la vida, al mundo o frente a las personas con las cuales interactúa, es decir, que sus valores inciden en sus decisiones, familiares y amigos. Por tanto, el liderazgo es un proceso de permanente readecuación e inherente a toda la vida, además busca potenciar el desarrollo de sus colaboradores, de sus capacidades, motivaciones, valores, no sólo su desempeño.

En este sentido, el coaching educativo es la capacidad de articular, conceptualizar, promover espacios para un cambio efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos. Por lo tanto es imprescindible que el líder educativo posea el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento, la disposición de indagar, cuestionar o problematizar, la inclinación a tomar riesgos, para evaluar consecuencias.

A partir estos supuestos, el objetivo de la investigación es preponer el coaching como factor emergente en el mejoramiento del personal docente de la universidad la UNA Barinas, la metodología utilizada en la investigación es cuantitativa que

hace énfasis en un diseño de campo, descriptivo, su modalidad es proyecto factible, La población definida por Hernández, (2010) explica que “la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población (personas o cosas) poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. (p.60). En tal sentido, la población está conformada por (08) ocho docentes.

Sustentado en lo anteriormente expuesto, la Universidad Nacional Abierta (UNA) Barinas, como institución de educación universitaria, presenta un personal docente en su mayoría con una destacado potencial dispuesto a desarrollar un trabajo eficiente y cumplir con sus funciones, sin embargo, se ven a afectados por factores organizacionales, además de presentar una variedad de problemas personales, puntualizando de manera profesional se evidencia que muestran resistencia al cambio, al no estar de acuerdo con las nuevas políticas del Ministerio de Educación Universitaria a lo que acusan; falta de organización interna, comunicación poco efectiva y poca aceptación de compañerismo.

En efecto, esto trae como consecuencias la desmotivación y desinterés por las actividades que se realizan lo que resulta negativo para la gestión directiva en el momento de delegar funciones e incide directamente en el desempeño laboral de cada uno de los docentes que labora en Universidad Nacional Abierta Barinas.

Por tal razón, se hace necesario crear mecanismos que preparen al personal directivo para generar un cambio en la motivación y la organización del personal, mediante estrategias adecuadas para que el personal docente logre asumir con responsabilidad y ética sus funciones, se propone el coaching como factor emergente en el mejoramiento del personal docente del Universidad Nacional Abierta Barinas.

En virtud de lo anteriormente expuesto surge las interrogantes ¿Qué conocimiento manejan las autoridades de la UNA Barinas, acerca del coaching como factor emergente para el mejoramiento del

crecimiento personal? ¿Cuál es la factibilidad del coaching como factor emergente del crecimiento personal en la función de las autoridades de la UNA Barinas? ¿Es necesario el diseño de una propuesta del coaching como factor emergente en el mejoramiento del personal docente de la universidad la UNA Barinas?

Objetivo General

Proponer el coaching como factor emergente en el mejoramiento del personal docente de la universidad la UNA Barinas

Objetivos Específicos

Diagnosticar el conocimiento manejan las autoridades de la UNA Barinas, acerca del coaching como factor emergente en mejoramiento del personal docente.

Determinar la factibilidad del coaching como factor emergente del crecimiento personal en la función de las autoridades de la UNA Barinas.

Diseñar una propuesta del coaching como factor emergente en el mejoramiento del personal docente de la universidad la UNA Barinas

DESARROLLO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Albornoz y Padilla (2013) la percepción del desarrollo de competencias interpersonales producto de un programa de tutoría Coaching ejecutiva, desarrollado en la Universidad Católica Andrés Bello, facultad de ciencias económicas sociales, y tuvo como objetivo general determinar la percepción con relación al desarrollo de competencias interpersonales, en una muestra ejecutiva producto de haber recibido un programa de tutoría Coaching.

Para el logro de ese objetivo se planteó una investigación de tipo descriptiva, usando un diseño experimental transaccional. La población del estudio estuvo conformada por todos los ejecutivos que participaron en el programa de tutoría Coaching y cumplieron con los siguientes requisitos: que hubiese transcurrido un periodo de tiempo mínimo de seis meses desde la culminación del programa de tutoría coaching, que se encontrase residenciado en el territorio nacional y

que además, tuviese un equipo de trabajo que permitiese evaluarlos mediante una metodología 360º, por lo tanto debían tener: un supervisor inmediato, tres colegas y tres supervisados. La muestra fue seleccionada a través de un muestreo intencional.

La variable de estudio fue percepción del desarrollo de competencias interpersonales producto de haber recibido un programa de tutoría (coaching) ejecutiva, la cual se midió a través de un cuestionario. Los datos obtenidos fueron analizados mediante estadística, a través de un análisis descriptivo, del que fue posible evidenciar que los distintos actores involucrados en una metodología de 360º coinciden en el grupo total de competencias que encierra la dimensión competencias interpersonales, están presentes a menudo en el actuar cotidiano laboral de los ejecutivos tutorado (coachees). A su vez, los ejecutivos tutorados (coachees) se auto-perciben con un puntaje más alto, que la percepción que tiene de ellos su equipo de trabajo**.**

Marcano (2013) el Coaching como medio de motivación del personal docente universitario, es el medio que permite moldear las conductas de los individuos, compartiendo el mismo lenguaje, tecnología, conocimientos, recompensas y sanciones, donde uno de los roles más importantes del gerente es dar forma a la cultura organizativa, considerándola como el impulsador del éxito en las organizaciones, por tal razón surge la necesidad de diagnosticar la Cultura Organizacional del Personal Docente de la Universidad de Oriente, con la finalidad de sembrar reflexión sobre la importancia de ésta al recurso humano que la integra. En este estudio se efectúo una investigación de campo a una población de 53 profesores del Núcleo de Sucre. En donde se les hizo entrevistas para conocer el tipo de cultura existente. El análisis realizado, según la información recolectada reflejó que existe una serie de factores que se distinguen en el medio ambiente

laboral entre los que se encuentran el liderazgo, la comunicación y la motivación, entre otros, que determinan la productividad de la Institución, ya que pueden ser utilizados por la gerencia como herramientas estratégica para solventar puntos débiles en la institución. Se concluyó en la investigación, la falta de una comunicación efectiva los valores organizacionales que no se transmiten al personal, los valores existen pero no son tomados en cuenta como elementos fundamentales para resaltar la imagen de la universidad. Es importante recomendar que se deben conservar los valores, las costumbres, los símbolos, las tradiciones, los héroes, entre otros elementos que son de suma importancia para la Institución, pues dan paso a una mejor relación laboral porque se comparte con todos los miembros del Núcleo, al mismo tiempo que facilita la adaptación del personal de nuevo ingreso a esta casa de estudios.

Coaching

Hoy en día dentro de toda organización se habla, se plantea un aprendizaje constante, pues se ha entendido que la clave para su avance, está en la capacidad que estas tengan para adaptarse a los continuos cambios dentro de las innovaciones que deben existir en toda organización. Se diseñan una serie de herramientas que facilitaran el desarrollo, funcionamiento de las estructuras, la cantidad, calidad de su personal son aspectos importantes que determinan el desarrollo de una organización. Todo esto es brindado por un proceso llamado coaching, muy sencillo de aplicar que brinda beneficios ventajosos para lograr lideres dentro de su campo.

Siendo, El coaching una manera de aprendizaje donde no se existe protocolo alguno para su desarrollo ya que se encuentra conectado con la realidad. Para Zeus (2002), “el coaching es una manera de buscar liderazgo, con una movilización hacia el éxito de equipos ganadores.” (p. 8). Lo anterior expresa que, el coaching se aplica cuando existe falencia, bajo rendimiento laboral, y para mejorar

algunas destrezas en los empleados de las organizaciones. De este modo se pueda sintetizar el trabajo formando líderes que ayudaran al éxito.

Por tanto, El coaching se ajusta a las necesidades presentes de cualquier organización como un estilo de liderazgo que además de tener características técnico-científico, tiene un gran sentido de calidad humana para estar encaminado al crecimiento motivacional mediante normas que mejoran las cualidades, orientadas para alcanzar el triunfo, manteniendo una actitud positiva y emprendedora mediante competencias cognitivas. De tal manera que, se pueda transformar la poca efectiva imagen autoritaria de dirigir, donde los parámetros son los que rigen las normas sin posibilidades de salirse de los límites para convertirse en un agente que representa parte de la experiencia fluyendo como fuente de energía que estimula a la potencialidad, orienta, capacita y logra disminuir los problemas, orientándose a buenos resultados.

Coaching en el mejoramiento del personal docente

Dentro del contexto educativo la figura del docente tiene un rol fundamental ya que de allí se forma, se proyecta el nivel educativo que se requiere. A su vez son ellos los encargados de generar las actividades y estrategias que vayan en función de sus estudiantes, fomentando iniciativa, creatividad, concepción de los aprendizajes. Por consiguiente los docentes deben constituir una figura de asesoramiento pedagógico que los lleve a la integración del coaching en los diferentes centros educativos y de este modo tener mejor resultados, el coaching ha evolucionado a tal fin que se ha trasladado del ámbito empresarial al ámbito educativo, representando un medio estratégico dentro de esta organización.

En este contexto, es pertinente señalar que Bou, (2007), define al coaching educativo como:

> Proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientado al cambio, en el que se facilita unos recursos y unas

> herramientas de trabajo específicas que permiten la mejora del desempeño en aquellas áreas que las personas demandan, que en líneas generales lo aglutinaría en tres conceptos claves 1) la palabra o el lenguaje, que se basa en un dialogo entre el coach (el docente) y el coachee (el educando), donde el coach mediante la formulación de preguntas inteligentes y comentarios, intenta que el coachee sea consciente de sus equilibrios actuales y pueda llegar a superarlos, alcanzar los objetos que se proponen. 2) el aprendizaje, arte de aprender a aprender, más que de enseñar, y 3) el cambio, disciplina que trata al cambio, de cómo facilitar cambios, comportamientos, actitudes, destrezas, habilidades, y competencia en la misma persona. (p.11).

Es importante acotar que con esta nueva herramienta se adquiera nuevas competencia dentro del proceso de aprendizaje, sea el coach (profesor) un profesional con actitudes personales, grupales al servicio de la producción de buenos resultados, tomando en cuenta que la educación es la base fundamental de toda sociedad. El coaching es de vital importancia ya que como herramienta educativa proporciona el crecimiento, desarrollo que se necesita. Lo cual se quiere que el docente adquiera competencias similares para lograr ser un exitoso coach.

Universidad

Los retos planteados por los fenómenos de la globalización, la revolución científica tecnológica y la rápida obsolescencia del conocimiento, exigen el establecimiento de lineamientos y políticas para orientar los cambios y transformaciones en los sistemas e instituciones de educación superior. Todo ello, implica el surgimiento de nuevas formas de organización social, como lo es el planteamiento de nuevos modelos de gestión universitaria que responda a la sociedad que está emergiendo, en el cual la institución se constituya en centro de producción de conocimientos que pueda ser transmitido por vía de la docencia y la extensión, de manera tal que éstas, al enriquecerse con la investigación, logren un verdadero equilibrio entre las tres funciones básicas de la

universidad, cuyo objetivo sea el logro de la excelencia, reflejado en los aportes científicos, técnicos y humanísticos que la comunidad universitaria realice.

Al respecto, Canestrari (2001), señala que la universidad actual debe ser ventana abierta para recoger del entorno sus diversas manifestaciones, inquietudes, problemática, puente de salida de la cultura, de la ciencia para la transformación de la realidad circundante.

En tal sentido, la Ley de Universidades (1970, Art.6), contempla que la finalidad de la universidad es una en toda la nación. Dentro de este concepto se atenderá a las necesidades del medio donde cada universidad funcione, se respetará la libertad de iniciativa de cada institución.

Cuadro 1
Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítemes
Coaching como factor emergente	Es una figura que se preocupa de planificar el crecimiento personal y profesional de las personas, y como tal, debe asumir su rol de acuerdo a la situación que se le presente en una organización o institución.	Coaching		1
		Creatividad	Educativo	2
			Estrategias	3
			Motivación	4
			Transformación	5
		Competencias	Pedagógicas	6
			Programas	

Fuente: González, R 2017

METODOLOGÍA

Según Hurtado y Toro (2009). Establecen que:

La investigación cuantitativa tiene una

> Concepción lineal, es decir que haya claridad entre los elementos que conforman el problema, que tenga definición, limitarlos y saber con exactitud donde se inicia el problema, también le es importante saber qué tipo de incidencia existe entre sus elementos. (p.20).

Para el desarrollo de esta investigación su modalidad es un proyecto factible, que consiste en una propuesta, que de acuerdo a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2012) comprende las siguientes etapas generales: diagnóstico, factibilidad, diseño, fundamentación teórica de la propuesta, procedimiento metodológico, actividades, recursos necesarios para su ejecución, análisis, conclusiones sobre la viabilidad, realización del proyecto en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta, la evaluación. Sin embargo, para la presente investigación se tomarán en consideración las siguientes fases: Diagnóstico, factibilidad, diseño de la propuesta.

Fase I: Diagnóstico. En esta fase se utilizó la observación directa, el análisis, la síntesis como paso inicial de la investigación. La observación permitió definir el objeto de conocimiento basado en la experiencia laboral, profesional del autor acerca de la naturaleza, magnitud de la situación sobre el Coaching como factor emergente en el mejoramiento del personal docente de la Universidad Nacional Abierta Barinas.

Posteriormente, por medio de la síntesis se interrelacionará dichas partes para así poder obtener explicaciones de problemas a partir de su estudio. A tal efecto, Cerda, (2009), señala que “la fase diagnóstica implica determinar la naturaleza y magnitud de los problemas, necesidades que afectan a un sector o área de una realidad en particular, para darle solución.” (p.32).

Fase II: Factibilidad. La factibilidad de la propuesta se determinó una vez analizado los resultados del diagnóstico, donde se detectó la necesidad, se procedió a realizar, ejecutar el estudio de factibilidad que permitió concretar la probabilidad de diseñar un plan de estrategias emergentes para ser aplicadas a la población docente objeto de estudio.

En esta fase se verificó la factibilidad del proyecto desde el punto de vista técnico, económico, legal; la realización, ejecución de esta propuesta no exige inversión económica, sino la disponibilidad del personal para poner en práctica dicho plan de estrategias que permitirá un mejor ambiente de trabajo.

Asimismo, se procedió a la selección de los antecedentes investigativos, como las bases teóricas y legales en las que se fundamentó la investigación, proceso que se realizó de una esforzada búsqueda de información documental. Además se recolectó directa del contexto real mediante una investigación de campo, para describir e identificar las necesidades presentes que permitirán establecer una versión objetiva acerca de la necesidad existente.

Fase III: Diseño de la Propuesta. La elaboración de la propuesta estará enfocada en elaborar estrategias sobre el coaching como factor emergente en el mejoramiento del personal docente de la Universidad Nacional Abierta Barinas tomando como base los resultados del diagnóstico, en la misma se tomó en cuenta la presentación, justificación, fundamentación teórica y legal, objetivos, estructuras, factibilidad, administración. En tal sentido, la UPEL (2012), plantea que en esta etapa “se permite establecer las características estructurales, funcionales de la propuesta para garantizar su aplicación.” (p.28).

Población y Muestra

La población es definida por Hernández, citado por la Universidad Fermín Toro (2012) como “la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población (personas o cosas) poseen una característica

común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación". (p.60). En tal sentido, la población, la muestra están conformada por (08) docentes de la UNA-Barinas.

Técnica de Recolección de Datos

La técnica es considerada por Arias (2009), como "el procedimiento o forma particular de obtener información" (p.67). De allí, que para obtener, recabar la información relacionada con la variable, se utilizará la técnica de la encuesta tipo cuestionario. En este sentido, Arias (ob, cit), señala que el cuestionario "Es el ideal para recabar información del estudio caracterizado como modalidad de encuesta que se realiza en forma escrita, contentiva de una serie de preguntas de orden cerrado con opciones de repuesta si y no dicotómicas.

El instrumento que se empleó se estructuró en seis (06) ítems, organizados en una dimensión que agrupan aspectos relacionados con elementos particulares de la asociación, a través de los cuales se identifican las percepciones en relación con las dimensiones del Coaching como factor emergente en el mejoramiento del personal docente.

1. ¿Realiza los docentes estrategias innovadoras gerenciales que permitan el crecimiento personal?
2. ¿Se refleja un proceso gerencial dinámico e innovador con el personal que labora en la universidad?
3. ¿Cómo docente, se encuentra dispuesto a tomar decisiones pertinentes que permitan la transformación de la labor que desempeña en la Universidad?
4. ¿Cómo docente estimula a los estudiantes con iniciativas, visualizando creatividad, iniciativa, inspiración, que le permita motivar esta forma a ejercer una labor educativa de calidad?
5. ¿Promueven espacios de reflexión para la investigación e innovación?
6. ¿Desarrollan Programas que fomentan las competencias pedagógicas?

Para establecer la validez de los cuestionarios se utilizó el método de validación por juicio de expertos y en relación con la confiabilidad, se aplicó el cuestionario a un grupo piloto y se

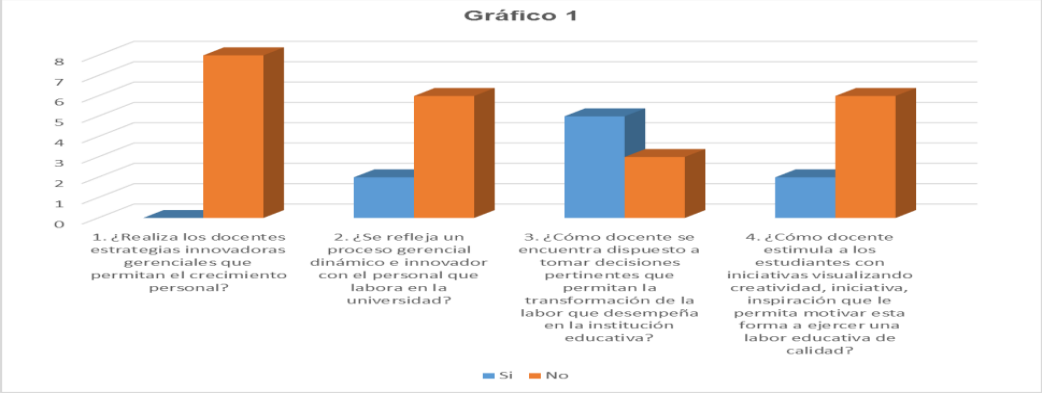
calculó a través del coeficiente Ku de Richardson, resultando 0,78. Por lo tanto su consistencia es alta y se aplicó a la población objeto de estudio.

Cuadro 2
Resultado de los Ítems e indicadores de la dimensión relaciones interpersonales del Coaching.

	SI		NO	
Indicadores / Ítems	**Fi**	**%**	**Fi**	**%**
Creatividad				
1. ¿Realiza los docentes estrategias innovadoras gerenciales que permitan el crecimiento personal?	0	0	8	100
2. ¿Se refleja un proceso gerencial dinámico e innovador con el personal que labora en la universidad?	2	25.00	6	75.00
3. ¿Cómo docente se encuentra dispuesto a tomar decisiones pertinentes que permitan la transformación de la labor que desempeña en la universidad?	5	62.50	3	37.50
4. ¿Cómo docente estimula a los estudiantes con iniciativas visualizando creatividad, iniciativa, inspiración que le permita motivar esta forma a ejercer una labor educativa de calidad?	2	25.00	6	75.00

Fuente: González, R (2015).

Resultado de los ítems e indicadores de la dimensión Relaciones Interpersonales del Coaching



Fuente: González, R (2015)

Gráfico 1. Resultado de los ítems e indicadores de la dimensión Relaciones Interpersonales del Coaching.

En el ítems 1 se evidencia en un 100% que No, realiza los docentes estrategias innovadoras gerenciales que permitan el crecimiento personal, por lo tanto es oportuno resaltar que las se debe aplicar estrategias a los docente para que ellos activen su nivel de competencia. Por su parte McCarthy y Perreault, (1999), definen la estrategia gerencial como "el arte de articular entre sí las diferentes tácticas que se eligen, previendo sus puntos de aplicación y considerando modificaciones de esfuerzo a través del tiempo, así como eventuales sustituciones"(p.98). Las competencias se relacionan con el desempeño laboral de las personas, puesto que determinan su capacidad para enfrentar diferentes situaciones con creatividad, flexibilidad.

En cuanto a la ítems 2 se evidencia en un 75% que No, se refleja un proceso gerencial dinámico e innovador con el personal que labora en la UNA, pues es evidente que allí no existe un procesos gerencial, por lo tanto se hace necesario crear estrategias, explica Kotler, (2002), que la estrategia es "la determinación de las metas y objetivos básicos a largo plazo en una empresa, junto con la adaptación de recursos y la distribución de los mismos necesarios para lograr estos propósitos" (p.5). Por lo tanto, la estrategia será práctica y útil si un marco de referencia que especifique el alcance y los límites de cada área de decisión.

En el ítems 3 se muestra en un 62% de los docentes están dispuestos a tomar decisiones que permitan la transformación de la labor que desempeña en la universidad. Eso es relevante porque así estaría contribuyendo a mejorar el liderazgo institucional. Para Rendón (2009). "El líder tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso" (p.40). Por ende a mejorar el trabajo en equipo, todo esto en bien de la institución.

Se evidencia en el ítems 4 que un 75% de los encuestados respondieron que No estimula el personal con iniciativas, visualizando creatividad, iniciativa, inspiración, que le permita motivar esta forma ejerce una labor educativa de calidad, es

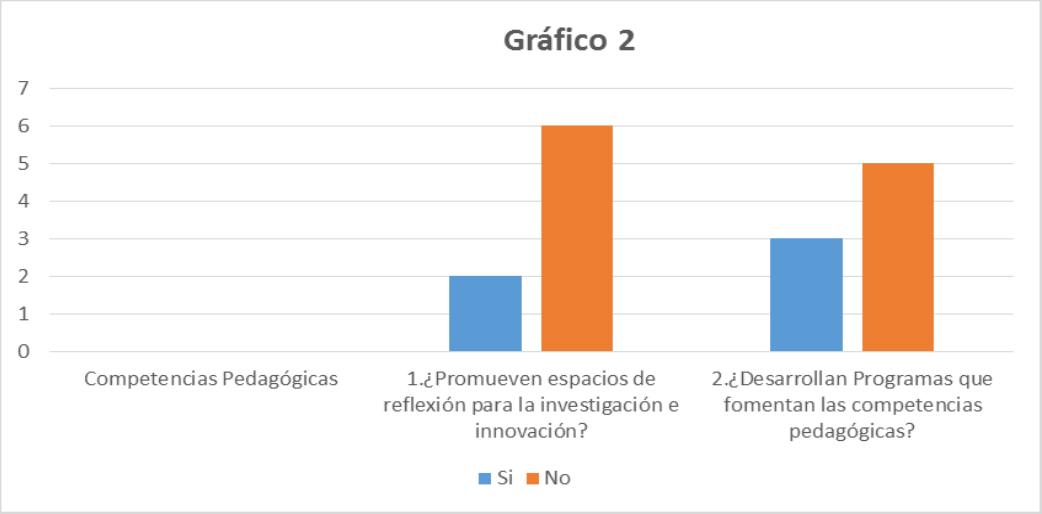
oportuno resaltar a Bernal (2009), explica que “la motivación crea una visión estimulante, atractiva para sus seguidores”(p.25). Además sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras, también con su propio ejemplo

Cuadro 3
Resultado de los Ítems e indicadores de la dimensión personal docente

	SI		NO	
Indicadores / Ítems	**Fi**	**%**	**Fi**	**%**
Competencias Pedagógicas				
5. ¿Promueven espacios de reflexión para la investigación e innovación?	2	25.00	6	75.00
6. ¿Desarrollan Programas que fomentan las competencias pedagógicas?	3	38.00	5	62.00

Fuente: González, R (2015).

Resultado de los ítems e indicadores de la dimensión Competencias Pedagógicas



Fuente: González, R (2015).

Gráfico 2. Resultado de los ítems e indicadores de la dimensión Competencias Pedagógicas.

En cuanto a las competencias pedagógicas en el ítemes 1 en un 75% expresaron que no promueven espacios de reflexión para la investigación e innovación, por lo tanto es necesario aplicar el coaching, para lo Rodríguez (2008), “el enfoque más frecuente al efecto será desarrollar en los docentes las habilidades en lo que generará ciertas tensiones peculiares en quienes darán dicho coaching en quienes lo recibirán” (p.23), el coaching, es una función exigente si ha de ser eficiente.

Con respeto al ítemes 2 en un 62,5% expresaron que no desarrollan programas que fomenten las competencias pedagógicas, se entiende la serie de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes, disposiciones que debe poseer para intervenir en la formación integral de un individuo. Arboleda (2011). No obstante el carácter de la competencia lo define la naturaleza del entorno en el que el mediador realice su intervención, hay unos mínimos que todo docente debería poseer para asumir su tarea en el complejo entorno de los aprendizajes y las comprensiones de los estudiantes.

CONCLUSIONES

En cuanto al directivo como líder en las instituciones educativas, se observó la necesidad de implementar el coaching como factor emergente en el mejoramiento del personal docente de la Universidad Nacional Abierta Barinas, se cuenta con el apoyo del personal que allí labora para ejercer el liderazgo, los mismo poseen un perfil acorde para el cargo que están desempeñando, ante lo cual se sienten competentes con las funciones que desempeñan dentro y fuera de la universidad además, de llevar un buen manejo de las relaciones interpersonales con todo el personal.

De acuerdo a los objetivos específicos se diagnosticó el conocimiento manejan las autoridades de la UNA, acerca del coaching como factor emergente, con respecto al objetivo específico dos en cuanto a determinar la factibilidad del coaching como factor emergente, se dio por lo

que es factible su aplicación a los docente objeto de estudio. Con respecto a diseñar una propuesta del coaching como factor emergente en el mejoramiento del personal docente de la universidad la UNA, esta es totalmente viable, ya que el coaching es un método que consiste en acompañar, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir, cumplir metas o desarrollar habilidades específicas, logrando consolidar el objetivo de la investigación

RECOMENDACIONES

A la universidad

Con fundamento en los resultados obtenidos y las conclusiones presentadas, se formulan las siguientes recomendaciones

- Se recomienda tomar en consideración la propuesta planteada, ya que con la implantación de la técnica del coaching de forma adecuada
- Crear competencias gerenciales que los desarrollen como docentes no solo a nivel individual sino al momento de dirigir o coordinar grupos de trabajo.
- Igualmente se recomienda, realizar una evaluación periódica del desempeño de los docentes.
- Mejorar la capacidad de comunicación, a fin de conocer sus necesidades, inquietudes, ideas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arboleda, (2011) **Competencias Pedagógicas: Conceptos y Estrategias para el Fortalecimiento, Evaluación y Comprensión de la Práctica Formativa**. Editorial. Redipe, Bogotá, Colombia.

Albornoz y Padilla (2013). **La Percepción del Desarrollo de Competencias Interpersonales Producto de un Programa de Tutoría Coaching Ejecutiva.** Trabajo de grado no publicado de la Universidad Católica Andrés Bello.

Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología** científica. 5ta. Edición. Editorial Episteme.

Bass, B. (2011). **"El Futuro del Liderazgo en las Organizaciones que Aprenden**", (III Congreso

Internacional sobre Dirección de Centros Educativos). Bilbao.

Bernal, J. (2009). **Liderar el Cambio. El Liderazgo Transformacional.** Anuario de educación del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza, Zaragoza España.

Bou, J (2007). **Lo que en Verdad Hacen los Líderes**. En Harvard Business Review. Liderazgo. España: Ediciones Deusto.

Canestrari, M. (2001). **Reflexiones sobre la Transformación de la UCV**. Debate Abierto, Año V, Vol. IV, No. 16, 50 - 56.

Cerda, H (2009). **Fases de la Investigación Científica**. Editorial PENTICE Hall. México.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). **Metodología de la Investigación**. MacGraw – Hill.

Hurtado, I. y Toro, J (2009*).* **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempo de Cambio***.* Venezuela.

Kotler, P. (2002), **Dirección de Marketing Conceptos Esenciales**. México: Limusa.

Ley de Universidades. (1970). Gaceta Oficial Nº 1.429. (Extraordinario) 08 de Septiembre de1970.

Marcano, A. (1996). **Estrategias Educativas para Docentes del Siglo XXI.** Caracas: Venezuela: Alfa.

McCarthy y Perreault, (1999), **Marketing / Un Enfoque Global, 13º PUJOL, "Diccionario de Marketing"**, Editorial Cultura. S.A, Edición

Ramón R. (2009). **El Liderazgo. Prácticas de Liderazgo Directivo y Resultados de Aprendizaje.** Santiago: CEPPE.

Rodríguez, J. (2008). **La Evaluación por Competencias en la Formación Pedagógica Superior**. Editorial Didáctica y Educación.

Universidad Fermín Toro (2012). **Manual de Trabajo de Grado. Normas para Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado para la Especialización, Maestría y Tesis Doctoral.** Barquisimeto. Caracas.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2012**). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales***.* FEDEUPEL. Caracas –Venezuela.

Zeus, S (2002) **Claves para la Organización de Centros Universitarios**. Barcelona: Editorial Horsori.

ESTRATEGIAS GERENCIALES DESDE EL MODELO ORGANICISTA

Autora: Doris Mendoza
dorismendozac@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Estrategias; gerencia; Modelo organicista; dirección estatal

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo proponer estrategias gerenciales, basadas en el modelo organicista, dirigidas a los directivos de la Dirección Estatal de Educación, Gobernación del estado Portuguesa. Se fundamentó en el paradigma positivista bajo el enfoque cuantitativo; adecuado a la modalidad de proyecto factible y sustentado en una investigación de campo de carácter descriptivo; constó de tres (3) fases: diagnóstico, la cual contó con una población de cuarenta y nueve (49) directivos correspondientes a los cuatro (4) Sectores Educativos; la muestra estuvo representada por dieciocho (18) directivos que equivale a un veinticinco por ciento (25%) del total de la población, se seleccionó a través de un procedimiento aleatorio simple, donde cada sujeto obtuvo la misma posibilidad de ser escogido; la segunda fase, factibilidad, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert, con las alternativas de respuesta Siempre, Casi Siempre, Algunas veces y Nunca; la factibilidad arrojó, que los sujetos investigados tienen la necesidad de implementar estrategias gerenciales desde el modelo organicista para mejorar la comunicación y la toma de decisiones, en el cumpliendo de las tareas gerenciales. La tercera fase, la constituyó el diseño de la propuesta, en base a las necesidades expuestas en el diagnóstico.

MANAGEMENT STRATEGIES FROM THE MODEL ORGANISMIC

Author: Doris Mendoza
dorismendozac@gmail.com

KEYWORDS
Strategies; management; organismic model; state Department

ABSTRACT

The present study aimed to propose management strategies based on the organismic model, aimed at the directors of the State Department of Education, Government of the Portuguese state. It was based on the positivist paradigm under the quantitative approach; appropriate to the mode of feasible project and supported by field research descriptive; it consisted of three (3) phases: diagnosis, which had a population of forty nine (49) directors corresponding to the four (4) Education Sectors; the sample was represented by eighteen (18) directors, equivalent to twenty five percent (25%) of the total population, the same was selected through a simple random procedure, each subject received the same possibility of being chosen; the second phase, feasibility, the survey technique was used as instrument a questionnaire type Likert scale, with response alternatives Always, Almost Always, Sometimes and Never; the feasibility showed that the subjects investigated have the need to implement management strategies from the organismic model to improve communication and decision making in the fulfillment managerial tasks. The third phase, was the design of the proposal, based on the needs expressed in the diagnosis.

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual se muestra compleja y cambiante, por ello, al sistema educativo se le exige, cada vez más su modernización, transformación, organización y funcionamiento, a través de nuevas orientaciones en sus contenidos, tomando en cuenta los cambios económicos, científicos y tecnológicos que se presentan en el entorno.

Al respecto, el Proyecto "Sistemas Educativos Nacionales", promovido por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1999), señala que la política educativa en Venezuela está orientada hacia el mejoramiento de la calidad, "…incremento de la cobertura y modernización de la estructura administrativa del sistema educativo, a través de la revisión y reforma de todos sus niveles y modalidades" (p.12).

Por tal razón, se ha hecho énfasis al proceso de descentralización, como una estrategia orientada a dar mayor autonomía de gestión a los centros educativos; y, por otra parte, genera cambios profundos en la función docente para la transformación de las prácticas gerenciales.

En este sentido, se reconoce que los lineamientos estratégicos gerenciales promueven y mantienen la eficacia en la ejecución de las operaciones, sobre las cuales se ejerce su jurisdicción, en conjunción con la productividad de estas operaciones; de ahí la importancia que se le da a perfeccionar la acción gerencial, mediante la preparación y desarrollo de las cualidades, por lo que es importante asumir que tal proceso es social y su esencia es la responsabilidad asumida sobre la calidad del mismo.

Al respecto Bittel (2011), plantea que "ninguna organización puede obtener éxito sino posee una gerencia competente, pues ella permite alcanzar las metas organizacionales, económicas, políticas y sociales, encauzándolas hacia una acción efectiva" (p.18). De ahí se desprende que se gerencia con eficiencia y eficacia, a fin de alcanzar los objetivos

con los menores costos y gastos posibles.

Es por ello, que la gerencia educacional efectiva asume la operatividad de los valores en el desempeño profesional compartido a través de participación, toma de decisiones concertadas, autonomía, responsabilidad, democracia y cooperación multifuncional, en la ejecución de proyectos, programas, planes flexibles y abiertos a la reflexión colectiva con resultados públicos.

Lo antes planteado, permite inferir que los cambios en la cultura organizacional, se evidencian a través de un desempeño gerencial eficiente, eficaz, productivo y de calidad, al considerar la misión y visión de la organización centrada en el valor de ser valiosa en la transformación social de las localidades, las regiones y el país.

De igual manera Munch (2012), expone que el desempeño gerencial organizativo, es un proceso que contempla la producción, adquisición, mantenimiento, promoción, control y unificación de recursos tanto humanos como materiales, los organiza formal e informalmente y los pone a funcionar dentro del sistema educativo del país, "…para que se cumplan los objetivos educacionales señalados, en los instrumentos legales y en la normativa, tanto técnica como administrativa, dispuesta por el estado venezolano a través de sus órganos competentes" (p.35).

De lo citado, se desprende que la gerencia en el nivel de Educación Básica está orientada por los principios que fundamentan el proceso moderno de la administración educativa, cuyas ideas han sido expuestas en la definición anterior. Además, la función gerencial pone en funcionamiento al aparato administrativo ya que su estructura ha sido integrada a través de los procesos gerenciales presentes en todos los niveles de la Educación Básica por encontrarse en un momento de evolución del proceso educativo.

Desde esta perspectiva, una dirección se identifica con los principios de la gerencia moderna entre los cuales se destacan los de

eficiencia, toma de decisiones, coordinación e integración. En virtud de ello, múltiples interrogantes aparecen ante los nuevos enfoques y desafíos de una gestión educativa exigente e innovadora.

Al respecto, Cadete (2013), plantea que la escuela, es considerada como un centro de servicio fuertemente comprometida con las demandas de la comunidad, "…que responde con acciones rápidas y eficaces a nuevos requerimientos, algunos de los cuales no se mencionaban siquiera en su posición tradicional" (p26).

Por consiguiente, ha cobrado fuerza la excelencia, en un mundo donde los patrones de mercado son los utilizados para evaluar la acción educativa. Pero lo que hacen las escuelas y como lo hacen, no se puede comparar con un proceso de producción, aunque incluso, se pretenda llegar a medir los resultados a través de un test con un alto sentido de mercado al considerar la satisfacción de los clientes o los usuarios. Los innumerables aspectos éticos y manejo de valores en la institución educacional, que por sí la hacen una empresa substantivamente distinta de la que es simplemente económica.

En este sentido, el modelo organicista, según Brown (2014), señala que la asignación de tareas incorpora los desafíos y enriquecimiento laboral; la autoridad está más distribuida; se presentan mecanismos reticulares, "…la definición de cargos, procedimientos y responsabilidades es objeto de redefinición continua; las formas de interacción son horizontales estableciéndose continua sinergia" (p. 35).

A partir de lo antes señalado, la delegación, sobre todo en caso de grandes organizaciones, se impone. En lugar de manejar las empresas, es decir, establecer por ellas y para ellas estrategias, planes y políticas, dirigirlas mediante indicadores, apoyándolas a través de la administración y asignación de recursos, se debe pasar a desempeñar el papel de guía y coordinador de estrategias por medio del establecimiento de objetivos

globales principales. En consecuencia, los enfoques participativos, tanto en el interior de la empresa, como fuera y en relación con ella deben fomentarse a través de comisiones, organizaciones paralelas o de una base organizativa permanente.

Por ello, las estructuras organicistas en la actualidad se conciben con la prevalecía de niveles de decisión presentándose como una propuesta revolucionaria en forma de red o circular que rompe totalmente con los principios, la ideología tradicional, se caracterizan por tener tres niveles, que representan de hecho; un primer nivel superior o estratégico, un nivel medio que es fundamental, de apoyo técnico y de labores administrativas propiamente dichas y el tercer o último nivel, de base u operacional.

Tal parece que las nuevas formas organizativas, siguen un esquema tradicional, llegado a su posibilidad máxima, por cuanto imponen contenidos nuevos que llevan a formas nuevas. Si se considera correcto que la preocupación sobre los recursos humanos es de toda la organización, no sólo del área especializada, que de la misma manera las actividades técnicas y de elaboración de estrategias deben ocupar a todo el recurso humano, es concebible algo distinto a una pirámide jerarquizada, grande o pequeña que se fundamente bajo la teoría organicista en búsqueda de un equipo sinérgico.

Cabe destacar, que según informes publicados por la Oficina Sectorial de Planificación del Ministerio de Educación (2005), señalan que el trabajo realizado por los directores se manifiesta en reiteradas ocasiones desvinculado con el deber ser de las competencias de éste, mostrándose "…la exclusión de todo el recurso humano que labora en las instituciones, el Director es considerado en la mayoría de las oportunidades como un autócrata" (p. 68).

Lo planteado anteriormente, coincide con lo que se percibe en la Dirección Estatal de Educación del estado Portuguesa, donde pareciera que la calidad de la educación no se

corresponde con las demandas de la sociedad debido a que en informes de supervisiones realizadas por Rodríguez (2012), expone que percibe que los docentes no están formados con respecto "…a la innovaciones tecnológicas y transformaciones curriculares que conllevan al bajo nivel de efectividad del proceso orientación-aprendizaje desde la perspectivas de las relaciones de recursos humanos y financieros, la praxis pedagógica que cumple el personal docente" (p.8).

De igual manera, se evidencia en el proceso de coordinación y planificación la desarticulación organizativa que impide integrar y coordinar de manera eficiente las actividades pedagógicas en las treinta y siete (37) instituciones educativas que conforman los cuatro Sectores Educativos en el municipio Guanare, estado Portuguesa. Así mismo, no se brinda participación a docentes en la toma de decisiones. En consecuencia, el personal que labora en estas instituciones pudiera sentirse subestimado por no participar activamente en actividades referidas a la gerencia escolar, y el funcionamiento de las mismas se ve limitado para ofrecer las oportunidades educativas que merecen los educandos.

Todo lo antes expuesto, está estrechamente vinculado lo señalado por Sereno (2007), quien plantea que el desempeño del personal directivo del estado Portuguesa, presenta una serie de deficiencias que le impiden "…desarrollar una gerencia de jerarquía para la toma de decisiones con un liderazgo definido que permita lograr las metas organizacionales" (p.4).

Lo citado, podría traer como consecuencia que se presente una estructura organizativa rígida, impermeable a los cambios que se puedan suscitar en la organización que impiden el éxito de las mismas. Por ello, a través de una gerencia organicista, se pretende implementar criterios de participación a las distintas jerarquías laborales existentes en la organización, permitiendo una planificación flexible, emergente, en donde se tomen decisiones compartidas y básicamente se

retroalimente el proceso de las metas planificadas y se deleguen funciones según las responsabilidades de cada uno, lo que permite inferir que el problema que se presenta es el de una gerencia con fundamentos autócratas, que impide la participación activa del recurso humano en forma sinérgica, es decir que se sume la voluntad del todo, que es la suma de las partes.

Todo esto implica, reconstruir una realidad educativa a partir de lineamientos estratégicos que impongan el proceso de cambio necesario, con la convicción de que, dentro de la gerencia, el trabajo en equipo es un elemento prioritario, porque a través del mismo, el director es capaz de crear confianza y lealtad entre los integrantes de la institución, de esta forma coordinar acciones para lograr las metas, los objetivos y así garantizar el buen funcionamiento de las organizaciones que dirige. En tal sentido, el director requiere estar actualizado en cuanto a las estrategias del trabajo en equipo, para garantizar un óptimo desempeño gerencial en atención a la filosofía y las políticas emanadas a nivel central.

De allí que el desempeño gerencial organizativo debe asegurar la calidad, la eficiencia del proceso educativo y facilitar el crecimiento profesional del docente, por cuanto en el Municipio Guanare los directivos que conforman los cuatro (4) Sectores educativos, desconocen estrategias de trabajo en equipo y el estilo de gerencia que emplean es netamente tradicional donde se evidencia que no existe la toma de decisiones de manera participativa sin una efectiva comunicación y una delegación mutua de responsabilidades, razón ésta que impide el logro de los objetivos institucionales.

Es preciso destacar, que el modelo gerencial organicista se fundamenta en que el directivo como figura central de la organización, que tenga un estilo de comunicación netamente horizontal, sin perder la jerarquía que posee para precisar organicistamente cada función, logrando que el recurso humano las desarrolle con eficacia, eficiencia y competitividad, siempre en búsqueda

del éxito en los objetivos establecidos en la institución.

Es por ello, que se justifica obtener respuestas a la siguiente interrogante: ¿Qué característica deberían tener las estrategias gerenciales, basadas en el modelo organicista, dirigida al trabajo en equipo en la Dirección Estatal de Educación, del municipio Guanare, estado Portuguesa? Para responder a esta realidad, se propone el diseño de estrategias gerenciales, basadas en el modelo organicista, dirigido al trabajo en equipo en la Dirección Estatal de Educación.

En este sentido, las funciones organizativas constituyen el desenvolvimiento eficaz de todos los procesos a cumplir, cuya ejecución es la parte medular del trabajo de cualquier recurso humano, independientemente del nivel jerárquico o área de actividad que desempeñe dentro de la organización, siendo todos de relevancia para el éxito de ésta, por cuanto una organización es un engranaje, y al dejar de funcionar una pieza el proceso se paraliza.

De igual manera, da respuesta a las exigencias emanadas de la Universidad Fermín Toro, a través de sus líneas de investigación, la cual está enmarcada en lo referente a la Gestión y Administración en Educación, por cuanto los lineamientos organicistas gerenciales constituyen la principal actividad que marca una diferencia en el grado que las organizaciones educativas, forma profesionalmente al recurso humano que allí labora. En este sentido, el éxito que puede tener la organización al alcanzar sus objetivos y también al satisfacer sus obligaciones sociales y muy específicamente el derecho irrenunciable como es el derecho a la educación depende, en gran medida, del desempeño gerencial jerárquicamente establecido.

Por ello, al desarrollar esta línea de investigación se pretende mejorar la comprensión de su habilidad en la conducción de procesos gerenciales específicos como: formulación de planes estratégicos, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, gerencia estratégica, toma de decisiones y cambios en la cultura organizacional.

De esta manera, los directores tienen un reto ante las organizaciones y la sociedad, si se considera que en el proceso educativo intervienen diversos recursos, tanto humanos como materiales y por lo tanto, la gerencia moderna exige a quienes desempeñan la acción gerencial a actualizarse, realizar con eficiencia y efectividad la labor educativa, cuyos resultados proveerán información sobre el equipo de trabajo con el fin de inducir prácticas gerenciales que conlleven a lograr un eficiente desarrollo en las actividades educativas.

De allí, que la importancia metodológica de este estudio estará reflejada en el diseño de lineamientos gerenciales, los cuales se fundamentaran en un proyecto factible, además, constituye el elemento principal para el logro de las metas establecidas por cualquier organización educativa, ya que crea de esta manera un antecedente para su aplicación en universos similares.

El Modelo Organicista como Estrategia Gerencial

Al analizar la gerencia, en las diversas teorías, se tiene que es el factor principal para dirigir, de la mejor manera posible, una organización y obtener una meta deseada, debido a que introduce elementos transformadores que permiten lograr un buen funcionamiento, es por ello que para lograr una buena gerencia se debe introducir nuevos elementos que logren transformar la organización y en este sentido, adquiere relevancia la investigación por cuanto se orienta a proponer lineamientos estratégicos gerenciales basados en el modelo organicista dirigidos a los directivos de la Dirección Estatal de Educación, municipio Guanare, estado Portuguesa.

En este sentido, ahondando en el significado de la gerencia, se parte de lo que expresa García (2013), de que “la gerencia es primordial a cualquier nivel del sistema educativo, puesto que su objetivo central es lograr un justo equilibrio y una adecuada optimización de la eficiencia y eficacia del proceso técnico-docente y administrativo de la educación” (p.16). El autor considera que los objetivos de

la organización estarán centrados en mejorar el entorno de trabajo y así estimular a las personas a hacer mejor las cosas y a crecer personal y profesionalmente. De manera que pueda constituir un punto de equilibrio para realizar la toma de decisiones donde se faciliten las acciones para las labores gerenciales.

En ese esquema gerencial se da el modelo organicista el cual se basa en la organización de excelencia humana, puesto que da la oportunidad de crecer continuamente en los aspectos emocionales, psicológicos, intelectuales, artísticos sociales y económicos y al mismo tiempo contribuye en forma positiva con el progreso de los demás.

Desde este particular Drucker (2011), establece que es un modelo que exige un alto valor en el campo educativo, porque de allí parte la idea de utilizar la teoría organizacional integral "…como herramienta estratégica para la eficacia del proceso gerencial" (p. 15). La gerencia organicista conduce a conocer y comprender los sistemas en sus múltiples eventos, sinergias e interacciones, dentro de las consideraciones propias del sistema, como también dentro de las múltiples interaciones y sinergias de estas herramientas con otros contextos, eventos y sistemas.

En concordancia a ello D`Sousa (2010), afirma: "se ha demostrado que si se busca lograr la calidad todas las actividades que se realizan se llevarán a cabo en un clima de confianza y comunicación interactuando con menos tensión; obteniendo resultados productivos" (p.157). Lo señalado permite enfocar que el modelo organicista es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano.

En este sentido, las organizaciones son entes complejos que requieren un ordenamiento jerárquico que especifique la función

que cada uno debe ejecutar en la empresa. Por ello la funcionalidad de ésta, recae en la buena estructuración del organigrama, el cual indica la línea de autoridad y responsabilidad, así como también los canales de comunicación y supervisión que acoplan las diversas partes de un componente organizacional.

Desde este particular Manríquez (2013), especifica que, el "modelo organicista alude a la tendencia que permite entender los eventos desde las múltiples interacciones que los caracterizan; corresponde a una actitud integradora que orienta hacia una comprensión contextual de los procesos, de los protagonistas y de sus contextos" (p. 86). En este sentido, la gerencia organicista se refiere a la manera de ver las cosas en su totalidad, en su conjunto, en su complejidad, pues de esta forma se pueden apreciar interacciones, particularidades y procesos que por lo regular no se perciben si se estudian los aspectos que conforman el todo, por separado.

Desde el punto de vista legal, la investigación se fundamenta en lo expresado en la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999), que en su artículo 102 referente a la educación, establece a "la educación es un servicio público". Lo que quiere decir que los alumnos son los principales clientes y tienen el derecho de contar con organizaciones educativas, dirigidas por un personal capacitado a través de su desempeño profesional, permitiendo que se cumplan los objetivos y metas propuestas. Asimismo, el Artículo 104 de la referida Constitución expresa que el Estado estimulará y garantizará la actualización permanente en los docentes.

En relación con lo planteado en este artículo, se observa que existe discrepancia entre lo teórico y lo práctico ya que la actualización del docente no se realiza de manera efectiva, debido quizás a la falta de programas implementados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación para el mejoramiento profesional del personal adscrito al despacho antes mencionado.

De igual manera, la "Ley Orgánica de Educación" (2009), en lo

referente a la gerencia organicista expone que le corresponde planificar, supervisar, ordenar, dirigir, ejecutar y controlar el sistema educativo. Por otra parte, establece la norma que el personal directivo de debe ser venezolano, poseer el título profesional correspondiente. Los cargos directivos de los planteles oficiales y los supervisores se proveerán mediante concursos del mérito.

Por su parte el "Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente" (1991), en su Artículo 139, establece que la "…actualización de conocimientos, la especialización de las funciones y el perfeccionamiento, tienen carácter obligatorio y al mismo tiempo constituye un derecho para el personal docente en servicio...". De igual forma, la Ley Orgánica de Salvaguarda del Patrimonio Público (1982), ubica al director como un funcionario público que administra y responde por los bienes del Estado. En consecuencia, es susceptible la aplicación de esta ley en su actuación como gerente.

Por último, el Proyecto Educativo Nacional (PEN, 1999), como un antecedente importante, planteó elevar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, para garantizar la permanencia y prosecución de los alumnos, de igual manera se deben implementar prácticas para mejorar las relaciones personales e interpersonales, con el propósito de mejorar el desempeño profesional. Lo anterior implica la transformación del sentido cultural del trabajo escolar, la gestión va más allá de los procesos administrativos, con los avances de los enfoques modernos en la gerencia educativa se han redimensionado todas sus funciones en un ambiente democrático para fomentar una gestión más autónoma que estimule el trabajo participativo de todos los entes involucrados en el proceso educativo.

Por otro lado, la metodología aplicada en el presente trabajo de investigación está enmarcado en el paradigma positivista, del cual Bisquerra (2009), afirma que se asume la posibilidad de llegar a una síntesis dialéctica entre métodos

cuantitativos y cualitativos, considerándolos no como opuestos sino complementarios. Propugnan la necesidad de no limitarse a explicar y comprender el fenómeno educativo, sino que además debe introducir cambios encaminados a mejorar el sistema. "…Centra su objetivo en la aplicación de los conocimientos para transformar la realidad" (p.52).

En este contexto metódico se estima que la utilización como base del paradigma positivista, es consistente con el establecimiento de directrices con vista hacia los lineamientos estratégicos gerenciales que se desean proponer, por cuanto se considera que puede contribuir con aportes gerenciales educativos que tiendan a transformar la realidad, al propiciar referentes teóricos-prácticos para cambiar la actitud de los directivos, para que asuman un rol más definido en cuanto a la gestión educativa.

Así mismo, los criterios metodológicos de la investigación están basados en un estudio cuantitativo, cuya finalidad es el conocimiento de la estructura de un fenómeno social. Es importante señalar, que dicho conocimiento involucra varios aspectos de la comunicación en beneficio del proceso educativo.

De acuerdo a los propósitos del estudio, el trabajo se ubicó en una investigación bajo la modalidad de un Proyecto Factible, el cual lo define como:

El estudio se ubicó en una investigación bajo la modalidad de un proyecto factible todo ello de conformidad a la concepción establecida en el Manual de Trabajo de Grado de Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Fermín Toro (2001) "la propuesta debe tener apoyo, bien sea en una investigación de campo o una investigación documental y puede referirse a la formación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos" (p.14).

En este sentido, también se puede parafrasear a Arias (2007), quien en torno al mismo tópico señala lo siguiente: "los estudios descriptivos se constituyen en el primer nivel del proceso investigativo, dado que es a

partir de ellos cuando se van a profundizar algunas áreas del quehacer humano" (p.54).

RESULTADOS

Una vez aplicado el análisis de lo manifestado por los sujetos a través de la observación directa y el cuestionario, se llegó al siguiente resultado: Los docentes, expresaron que siempre definen metas en función de la planificación de la Institución y organizan los objetivos de acuerdo a las necesidades de la escuela, sin embargo, nunca planifican objetivos en función jerarquizada; los directivos emplean la unidad de criterios al planificar y sólo algunas veces planifican la unidad organicista, dejando a un lado la continuidad de objetivos; de igual manera, consideran que es necesario conocer las prácticas gerenciales en la aplicación de lineamientos estratégicos; los encuestados siempre participan en jornadas de reflexión docente para mejorar el desempeño gerencial y consideran que siempre la calidad es un concepto cambiante que permite mejorar el desempeño gerencial; y promueven la formación de equipos para ejecutar el trabajo.

En consecuencia, algunos de los directivos aplican estrategias facilitadoras puesto que orientan, estimulan y comparten con los docentes los cambios y proyectos que rodean el sistema educativo. Sin embargo, se amerita una comunicación más sinérgica en donde se generen múltiples acciones que contribuyan a mejorar el trabajo gerencial de ambas partes.

Al abordar la realidad de los sujetos estudiados, se constató que la presente investigación se justificó en forma significativa por cuanto se concluyó que es necesario proponer lineamientos estratégicos gerenciales basados en el modelo organicista dirigidos a los directivos de la Dirección Estatal de Educación, municipio Guanare, estado Portuguesa.

Se visualiza, de este modo, el comportamiento organizacional en forma aceptable, debido a que los directivos ameritan la demanda de estrategias gerenciales basadas en el

modelo organicista. No obstante, debido al incremento exponencial de matrícula en las instituciones escolares, trae como consecuencia que un mayor número de directivos de la Dirección Estatal de Educación, necesiten ser actualizados con estrategias basadas en el modelo organicista, debido a la ausencia de desconocimientos gerenciales emanados del estudio diagnóstico.

Al analizar el comportamiento de la demanda y la oferta, se tiene que, la propuesta posee un alto grado de viabilidad por cuanto al analizar su demanda actual y el comportamiento de la oferta en el presente y futuro, éstos determinan que al aplicarse el modelo organicista tendrá un gran impacto generando soluciones inmediatas al sistema gerencial educativo del estado Portuguesa, porque se pondrían en práctica estrategias que fortalecen la organización.

Al efectuarse el estudio diagnóstico, se procedió a realizar el análisis correspondiente de la información emitida por los directivos que se sometieron al estudio, donde se detectó la necesidad de elaborar la propuesta: el fin de proponer lineamientos estratégicos gerenciales basados en el modelo organicista.

Este estudio, en su fase diagnóstica, evidenció la disponibilidad de recursos humanos, de insumos y tecnológicos para ejecutar los lineamientos estratégicos gerenciales de la propuesta; cabe señalar, que el adiestramiento de los Directivos, Docentes, Administrativos y Obreros, sobre la implementación de estrategias gerenciales basadas en el Modelo Organicista.

La propuesta, en su esencia, la conforma una serie de estrategias que surgen como iniciativa de capacitación para los Directivos adscritos a la Dirección Estatal de Educación; se difunde la función de la gerencia organicista y la praxis institucional, estableciendo las normas comunicacionales internas y externas que inicien y/o consoliden las relaciones interpersonales en las escuelas, y fomentando las acciones que tienen lugar cotidianamente en las escuelas. Del mismo modo, se promueve el liderazgo y la gerencia

para iniciar y sostener esfuerzos prolongados en pos de una educación de calidad, creando condiciones ideales para la toma de decisiones.

CONCLUSIONES

Del estudio de investigación elaborado, se pudo concluir que existen algunos principios que deben caracterizar el perfil de la gerencia organicista en la Educación venezolana, debido a que ésta juega un rol fundamental para el buen funcionamiento del proceso educativo; por lo tanto, el directivo debe poseer un espíritu gerencial de vocación y una excelente preparación profesional, al igual que debe rescatar el prestigio y liderazgo que le corresponde en la sociedad; apoyado por el talento humano a su cargo, a fin de fortalecer su personalidad a través de una efectiva gestión y reforzamiento de los valores.

En concreto, es pertinente el desarrollo de talleres, cursos, convivencias grupales fuera de la institución y charlas sobre estrategias gerenciales organicistas, de forma tal que adopten nuevas ideas de gestionar e innoven en las mismas, para despertar mayor interés en los docentes motivándoles a participar y asegurar así su éxito pedagógico. De tal manera, que la presente propuesta, representa un aporte significativo al proceso organizacional del personal directivo del estado Portuguesa.

RECOMENDACIONES

En virtud de las conclusiones emanadas del diagnóstico se recomienda que los directores posean una visión definida sobre la gerencia organicista; se sugiere aplicar las estrategias gerenciales organicistas, puesto que así lograrán en los docentes su participación activa, mejores relaciones interpersonales y el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y creatividad, entre otros aspectos; se reconoce promover y mantener la eficacia de la ejecución de las operaciones, sobre las que el gerente ejerce su jurisdicción, en conjunción con la productividad de estas operaciones; el director al gerenciar alcanzará el nivel

deseado de eficacia en la ejecución de las operaciones, a menos que el propio proceso se aplique competente y efectivamente; de ahí la importancia que se le da a perfeccionar la acción gerencial, mediante la preparación y desarrollo organicista; propiciar en las instituciones educativas actividades amenas, dinámicas y creativas que le permitan al directivo actualizarse con la teoría organicista; dar a conocer los resultados de esta investigación, sobre la aplicación de la teoría organicista; y es necesario implementar orientaciones gerenciales dentro de los círculos de acción docente, con temas relacionados con la gerencia organicista para así dar a conocer el plan de estrategias presente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2007). **El Proyecto de Investigación**. Guía para su elaboración. Caracas, 4ta edición: Episteme.

Bisquerra, R. (2009). **Métodos de Investigación Educativa**. Barcelona (España), 2da reimpresión: Ediciones CEAC, C.A.

Bittel, E. (2011). **Desarrollo Organizacional**. México, 6ta edición: Editorial Mc Graw Hill.

Brown, W. (2014). **Modelo Organicista**. Bogotá, 8va edición: Círculo de Lectores.

Cadete, L. (2013). **Organización Escolar. Una Perspectiva de Alcance.** Madrid, 5ta.reimpresión: Ediciones Nuevo Mundo.

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999, Caracas.

D`Sousa, O. (2010). **La Gerencia Participativa.** Bogotá, 2da edición: Urano.

Drucker, P. (2011). **La Gerencia. Tarea, Responsabilidad**. Argentina, 11ava., edición: Editorial El Ateneo.

García, J. (2013). **Gerencia**. Perú, 9va edición: Editorial Sage.

Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial de la República de Venezuela (Extraordinario). Caracas.

Ley Orgánica de Salvaguarda del Patrimonio Público (1982). Vadell Hermanos Editores.

Manríquez, J. (2013). **Modelo Organicista**. España, 4ta edición: Editorial Grao.

Ministerio del Poder Popular para la Educación (2005). Informes. Oficina Sectorial de Planificación. Caracas, documentos.

Munch, L. (2012). **Más Allá de la Excelencia y de la Calidad Total.** México, 6ta edición: Editorial Trillas.

_____. Oficina Sectorial de Planificación. **Proyecto Educativo Nacional**. (1999). Caracas: Autor.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (1991). Gaceta Oficial de la República de Venezuela No. 433 (Extraordinario). 19 de Noviembre 1991. Caracas.

Rodríguez, S. (2012). **Innovaciones Tecnológicas en la Administración.** Bogotá, 4ta edición: Círculo de Lectores.

Sereno, L. (2007). **Importancia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente**. Publicación periodística. Diario El Periódico de Occidente. Cuerpo 4/opinión. 08 de Julio de 2007.

Universidad Fermín Toro (2001). **Manual de Presentación de Trabajo de Grado y Tesis Doctorales**. Cabudare - Lara.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO COMO MODELO ARTICULADOR EN LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Autora: Maigualida Paz
measemea@hotmail.com
IUIS

PALABRAS CLAVE
Compromiso organizacional, docente universitario, modelo de compromiso articulador para las ciencias de la educación

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo evaluar el compromiso organizacional del docente universitario que labora en los programas que conforman el Decanato de Ciencias y Tecnología de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", en Barquisimeto, atendiendo a tres dimensiones: identificación, participación y permanencia. En una investigación de campo de carácter descriptivo. La población en estudio se circunscribió a 160 docentes que laboran en los tres programas académicos del Decanato, se seleccionaron 80 docentes como muestra, es decir el 50% de su población. El tipo de muestreo fue probabilístico y su escogencia aleatoria "al azar simple". Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta a través un instrumento, el cual consta de 38 ítems en escala tipo Likert. La validación se realizó a través del "juicio de expertos". La confiabilidad se efectuó por el coeficiente Alfa de Cronbach, su resultado: 0.94. Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial; recolectados los datos se estableció la relación porcentual por ítem, luego se consolidó por dimensiones para conocer el comportamiento de la variable en estudio. Los resultados evidenciaron que un alto porcentaje de los docentes no se sienten comprometidos y actúan indiferentes hacia el Decanato. Asimismo el Decanato no toma en cuenta las necesidades, intereses y motivaciones del docente lo que genera una respuesta de indiferencia de éstos hacia la organización. Se comprobó la existencia de un grupo de docentes no participativos, no aportan ninguna iniciativa hacia la organización y otro grupo activo, proactivo, colaborador cónsono con las metas y objetivos del Decanato. Finalmente, el comportamiento de los docentes en términos globales se materializa en un bajo compromiso hacia el Decanato, lo que conllevó a proponer un modelo de intervención humana.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY TEACHERS AS ARTICULATOR MODEL IN EDUCATION SCIENCES

Author: Maigualida Paz
measemea@hotmail.com

KEYWORDS
University teaching, organizational commitment, model of articulator commitment to the Sciences of the education

ABSTRACT

The study aimed to assess the organizational commitment of university teachers working in programs that make up the Office of the Dean of Sciences and technology of the University Centroccidental "Lisandro Alvarado", in Barquisimeto, according to three dimensions: identification, participation and retention. In a descriptive field research. The population under study is limited to 160 teachers who work in three academic programs of the Office of the Dean, 80 teachers were selected as sample, i.e. 50% of its population. The type of sampling was probabilistic and their random choice "to simple random". An instrument, which consists of 38 items in scale Likert-type the through survey technique was used for the collection of information. The validation was made through "expert opinion". Reliability was performed by the coefficient alpha of Cronbach, its result: 0.94. We used the descriptive and inferential statistics; collected data was established the percentage per item, then consolidated by dimensions to determine the behavior of the variable in study. The results showed that a high percentage of teachers do not feel committed and act indifferent to the deanery. Also the deanery not taking into account the needs, interests and motivations of the teacher which generates a response from indifference of these towards the organization. It was proved the existence of a group of non-equity teachers, they do not provide any initiative towards the Organization and another active, proactive, collaborative group, consistent with the goals and objectives of the Decade. Finally, the behaviour of teachers overall materializes in a low commitment to the deanery, which led to propose a model of human intervention.

INTRODUCCIÓN

La calidad en la educación universitaria se ha convertido en el tema central de muchos países del mundo, de allí que los cambios del acontecer cotidiano van en la búsqueda por identificar los modelos exitosos y algunos proyectos de implementación, tal y como lo aduce Cruz (2001).

En esencia, la calidad de la educación aplicada ha demostrado ser útil, benéfica y positiva, quizás porque contempla dos grandes fortalezas: su filosofía proclive a los altos valores y a la búsqueda de la excelencia como modelo gestual que orienta los procesos educativos hacia encuentro en la búsqueda de la superación de la humanidad. Así, el sistema educativo permita que la filosofía se convierta en acciones y proyectos cualificables, cuantificables y medibles. El citado autor señala que la filosofía da a la educación un sentido magno, eleva el espíritu humano hacia la consecución de su ser esencial, a través del ideal de la excelencia y mejora continua de la humildad por aprender del trabajo en equipo, liderazgo, la identificación, participación y permanencia en la organización.

Por otra parte, el ser humano se adapta y se adecua hacia su ser armónico a través de sus sistemas, en tal sentido, del diagnóstico, el análisis, la planeación estratégica y operativa, del diseño de herramientas y experimentos, hacen posible realizar los cambios y administrarlos hasta convertirlos en un aliado, teniendo los valores como pilares por fundamento de renovación y guía, además de las acciones de trabajo en equipo como fundamento de la parte práctica del proyecto que debe realizarse en las instituciones universitarias venezolanas.

Visto así, para que el compromiso organizacional de cada miembro dentro de la institución sea concreto, plausible y tenga lugar es esencial como central que el ser humano se constituya en su actor principal, por ello se habla de cambios y de una calidad total, holística en donde la condición de ser mejores también se transforme en ser felices, en llenar todos los espacios de la vida

y realizar el trabajo con alegría, con filosofía de éxito, de servicio, que haga del docente universitario un ser vuelto a su propia vocación, su autoestima, hacer de sus labores un medio más seguro de enriquecimiento personal, convertir el trabajo en un medio de crecimiento, autosatisfacción, autorrealización y convertir la vocación en la esencia del amor por su profesión, por lo que hace, lo que se siente y vive, convertir el trabajo no en algo que se hace, sino en algo que se recibe y cuando se habla de calidad en su filosofía y en sus sistemas son simple y sencillamente la manera de concebir la vocación y el compromiso con la institución.

En ese sentido, cuando se habla de una educación universitaria con excelencia, de éxito y un futuro seguro, entonces se puede obtener una educación digna y dignificante, que proporciona autoestima, eleva el espíritu, una educación para el hacer, que permite ser profesionales en mejora continua, hacer las cosas justo a tiempo, con responsabilidad y respeto, una educación que permita respetar a la naturaleza y al medio ecológico, espacios seguros de orden, elevar la calidad de vida, administrar los recursos con eficiencia, sin desperdicio, sin errores.

En consecuencia, lo anterior constituye valores relativos al compromiso organizacional, el cual ha sido definido como una manifestación de lealtad, fidelidad y entusiasmo que el trabajador debe expresar hacia la organización donde labora. Este compromiso, es relacionado al mismo tiempo con factores que involucran, no sólo la actitud de los trabajadores, sino también la actitud o posición de la organización sobre las necesidades y expectativas de sus trabajadores o integrantes.

Discernir del Problema

El tercer milenio se halla signado bajo el paradigma del modelo productivo, asociado a lo tecnoeconómico, el cual se caracteriza según definición de Martínez (2001), como consecuencia de una gran transformación operada en los procesos de producción e intercambio; este hecho histórico es conocido como el proceso de globalización determinado por la

transnacionalización e integralidad mundial, en bloques económicos y comerciales, como El Tratado de Libre Comercio de la América del Norte y el bloque de la Comunidad Económica de Europea. Estos cambios estructurales en el escenario mundial, redefinen las formas de gerenciar mundialmente las organizaciones, en el cual la educación universitaria tiene su cuota y no escapa a esta realidad.

Este fundamento lo expone Masuda (2002), quien infiere acerca de la existencia de las transformaciones en el clásico sistema educativo, originado en la educación humanista del renacimiento que se proyectó rápidamente hacia una educación postindustrial e informática, con grandes avances tecnológicos y científicos, sus procesos de enseñanza producen egresados creativos y capaces de generar nuevos conocimientos, nuevos productos.

Por su parte Reichenbach (2003), señala que una sociedad informatizada del tercer milenio, genera una lucha entre aquellas naciones deficientes en cuanto a sus aportes al conocimiento científico y tecnológico, que son los parámetros determinantes de la productividad y competitividad mundial. Por tal razón, esta megatendencia transfiere a la educación universitaria una función estratégica de primera línea, dado que es la causa motorizadora del pensamiento y el conocimiento holístico del recurso humano al egresar como profesional.

De allí, que las instituciones universitarias integran un conjunto de recursos como son: materiales, económicos, financieros, tecnológicos e instrumentales y el principal el talento humano que requiere de un elevado compromiso organizacional, en este caso del docente, con un sólido manejo de técnicas académicas y tecnológicas, bajo el parámetro de la calidad y la capacitación continua; ello va a generar un compromiso organizacional con excelentes niveles de motivación al logro; también alcanzar las metas en el trabajo, con un mínimo de riesgo o de pérdidas en la eficiencia interna.

Según, Ouchi (2003), al referirse al docente de educación universitaria

señala “desarrollar una cultura de compromiso organizacional orientada a la calidad y productividad educativa requiere del docente la adaptación a dos factores: el entorno cultural de la institución y el grado de compromiso con su identificación, participación y permanencia" (p.74). El docente universitario bajo el nuevo paradigma gestionario, debe ser un inductor de la calidad en el proceso educativo, conocedor de la capacidad de innovación de la organización educativa y los niveles de desempeño como condición previa al establecimiento de un proceso de cambio. Para el referido autor, la institución universitaria se caracteriza hasta ahora como:

> Una organización educativa tipo, que procura se cumplan los elementos formales necesarios para su funcionamiento: asistencia del personal docente, administrativo y obrero, controles administrativos rutinarios, disciplina y cumplimiento de normativos por parte de todos los actores vinculados con la universidad y horarios de trabajo entre otros (p.19).

Allí, se evidencia como el factor crítico del éxito en el compromiso organizacional del personal se encuentra posiblemente centrado en las actitudes de identificación, participación y permanencia, para Herrera (2004), atribuye a la institución educativa, la concebida como una unidad operativa y liderizadora de un “equipo efectivo de trabajo". Este planteamiento, conlleva a señalar como una condición necesaria en todo sistema y la cual debe desempeñar funciones básicas como: producir, administrar, emprender (crear, cambiar) e integrar, cuya articulación facilita el éxito y el compromiso organizacional de todos sus miembros. El docente universitario no puede seguir desempeñándose como un recibidor y transportador de recaudos burocráticos, así como un simple dador de clase, debe responder a superar el estilo paternalista y burocrático, adoptando una nueva postura en producir más en su praxis y enfocarse con mayor interés en las actitudes reseñadas como dimensiones inherentes al compromiso organizacional.

Así, dentro de la función de producción, el docente tiene que involucrarse en mejorar todo lo que tiene relación con su praxis pedagógica hacia la optimización y selección de contenidos de las asignaturas que imparte. En la función de administrador, debe contribuir facilitar y operar todo lo que se vincula con el mejoramiento de la gestión en todas las instancias institucionales. En cuando a ser un emprendedor, el educador debe fijarse metas, planear estrategias y establecer políticas acordes con todo lo relacionado con las actitudes de identificación, participación y permanencia dimensiones del compromiso organizacional, todo ello implica integrar el tiempo que sea necesario para realizar todas las actividades dentro de la institución para la cual trabaja.

En consecuencia, lo anterior expuesto implica que el docente universitario debe apuntar más al cumplimiento, exigirse, acatar normas y procedimientos, a la animación y acompañamiento pedagógico y hacer más presencia en todas las actividades que realiza la institución, sean éstas de orden administrativo o de labores académicas, en sí, trabajar con atención para hacer pertinentes los aprendizajes en sus estudiantes, reorientarse significativa y cualitativamente al quehacer educativo.

Lanz (2005), señala en cuanto a la evaluación del compromiso organizacional como modelo articulador de las ciencias de la educación, en sí el docente y la calidad de su enseñanza tiene una marcada pertinencia con la estructura gerencial que la institución universitaria ejecuta, gestión esta que en la mayoría de las universidades públicas del país responde a exigencias del tipo administrativo, restando énfasis en lo pedagógico, así concluye el autor: "se requiere rescatar la función docente y priorizar la acción pedagógica, así como también su compromiso organizacional con la institución la cual ha sido desestimada por el papeleo burocrático y la desatinada orientación gerencial" (p.154).

Por lo tanto, al reflexionar acerca de la problemática en relación al compromiso organizacional del docente universitario surge la interrogante:

-¿Cuál es el compromiso organizacional que caracteriza a los docentes universitarios, atendiendo a las dimensiones de identificación, participación y permanencia.

Propósito

Evaluar el compromiso organizacional que caracteriza al docente universitario atendiendo a las dimensiones de identificación, participación y permanencia.

Justificación de la investigación

Desde el punto de vista teórico esta investigación aporta resultados importantes que constituyen una evidencia sobre el compromiso organizacional, debido a que se traduce en una mayor eficiencia y eficacia de los empleados para lograr los objetivos en cualquier organización.

El estudio se justifica, por cuanto el modelo de intervención humana que se propone realizar puede ser empleado por otros Decanatos de la Universidad, así como por otras instituciones de Educación Universitaria, para incrementar el compromiso del personal. Los resultados servirán de base a otros estudios que se realicen en el campo del comportamiento organizacional a nivel educativo.

DESARROLLO TEÓRICO

Estudios previos

El estudio efectuado por Torrelles (2012), sobre el compromiso organizacional se evaluaron el efecto directo de la motivación de logro sobre el compromiso indirecto, mediado por la actitud hacia el trabajo y la satisfacción laboral, utilizando como muestra los trabajadores de una planta química. Los resultados revelaron que la motivación al logro tiene un efecto directo sobre el compromiso directo con la organización.

Por su parte Fuentes (2013), realizó su estudio sobre el Compromiso de los gerentes del nivel universitario en organizaciones grandes, los resultados revelaron que

existen recompensas organizacionales que influyen sobre el compromiso. Algunos de estos factores fueron: (a) importancia personal (b) la experiencia de ser considerado como miembro valioso y productivo de la organización; (c) logro de expectativas, los gerentes que pudieron lograr sus expectativas por las cuales la organización cumplió sus promesas, manifestaron sentirse más comprometidos; (d) reto del puesto, se apreció que los puesto a los cuales se asignaban labores retadores interesantes y de auto-recompensa, reforzaban el compromiso.

Ciencias de la Educación

A las Ciencias de la educación se corresponden todas aquellas disciplinas interesadas en el estudio científico de los distintos aspectos de la educación en sociedades y culturas determinadas. Se distinguen: Sociología de la Educación, Economía de la Educación, Antropología de la Educación, Historia de la Educación, Psicología Educacional, Pedagogía, Didáctica, Filosofía de la educación, Educación Comparada y Política Educacional, entre las más significativas.

Compromiso Organizacional

Según D'Anello y otros (2001), lo conceptualiza como el vínculo psicológico (afectivo, cognitivo y conductual) con la organización, resultado de la identificación y el envolvimiento, implicando: (a) la internalización de las metas, estilos de funcionamiento, valores y creencias; (b) esfuerzo en el trabajo y (c) necesidad de permanecer como miembro de la organización, es un vínculo afectivo, porque la persona comprometida siente que ella es la empresa, experimenta emocionalmente sus éxitos y fracasos y se siente orgullosa de representarla en el medio exterior. Es un vínculo cognitivo, porque existe un acoplamiento entre las metas de desarrollo personal y las organizaciones, entre la cultura de la organización y los valores y creencias de la persona. Asimismo, el autor señala, es conductual, porque la persona asume y persiste en comportamientos que garanticen el éxito de la empresa.

El Individuo en la Organización

El término organización ha sido definido por muchos estudiosos, uno de ellos ha sido Robbins (1999), el cual define a la organización como una unidad social rigurosamente coordinada, compuesta por dos o más personas, que funcionan en forma relativamente constante para alcanzar una meta o conjunto de metas comunes, en este sentido, existen organizaciones económicas, políticas, sociales y otras.

De acuerdo a lo expuesto por Hicks y Gallet (2001), las instituciones educativas universitarias son consideradas organizaciones, por estar formadas por un conjunto de personas que dirigen su conducta al logro de metas y objetivos determinados. Asimismo, Hicks y Gallet (Ob.Cit), señalan que existen dos tipos de elementos comunes a todas las organizaciones: el elemento básico y los elementos de trabajo. El elemento básico lo constituyen las personas cuyas interacciones influyen en el éxito de la organización, cada miembro puede cambiar, aunque siempre estarán cobijadas sus relaciones a través de alguna estructura que determina la existencia de la organización. En una organización existe cuando dos o más personas interactúan con miras a alcanzar objetivos que puedan ser logrados con éxito gracias a la contribución de sus capacidades y recursos personales. De allí, que la condición necesaria para la existencia de una organización es la interacción, la calidad de las interacciones determinará el éxito o fracaso de la misma.

De allí, que las interacciones son las relaciones entre dos o más personas, de modo que la actividad de cada una de ellas está determinada por la actividad de la otra. Existiendo una influencia recíproca y cada persona evoca una respuesta física o mental a las otras personas, constituyendo la expresión de las personas.

A tal efecto, Fernández (2001), conceptualiza la personalidad como un conjunto de rasgos, los cuales incluyen características como la sociabilidad, la afectividad, sensibilidad, control emocional,

seguridad de sí mismo, iniciativa, imaginación y perseverancia. El autor señala que el desarrollo de la personalidad es un ciclo largo, los conocimientos adquiridos, las vivencias y experiencias diarias, es lo que desarrolla y fija la responsabilidad del hombre.

Así, se evidencia la importancia de las características personales en la calidad de las interacciones en una organización. Las personas que la integran, deben poseer características personales de socialización que conlleven al establecimiento de interacciones que permitan alcanzar de una forma eficaz las metas tanto individuales como organizacionales.

De esta manera, las organizaciones son percibidas como sistemas sociales moldeados por el ambiente y cada ambiente toma parte en la configuración dentro de él. Los ambientes organizacionales son multidimensionales y multifactorizados. La estructura organizacional y los procesos organizacionales son considerados por el ambiente, es por ello que las organizaciones lo estudian para delinear con qué tipo de contingencia deberán enfrentarse, qué tipos de presiones externas deberán soportar. Las personas no existen en el vacío, dentro de la organización, son afectadas por los elementos de trabajo estas a su vez determinan la calidad de las interacciones, las cuales constituyen la organización.

El otro elemento común a toda organización, considerados por Hicks y Gallet (ob.cit), lo constituyen los elementos de trabajo, entre ellos, el talento humano, donde las personas aparecen como ejecutores del trabajo, las cuales utilizan disponen de la organización para adquirir otros recursos necesarios, ofreciendo tres habilidades diferentes:

a. Habilidad para hacer, para desempeñar tareas y actividades*:* Toda organización necesita de miembros que ejecuten actividades necesarias para alcanzar sus objetivos. Davis y Newstron (1999), consideran la habilidad para hacer, como las habilidades técnicas, son los conocimientos y aptitudes de la persona sobre cualquier tipo de procedimiento o técnica, representa el

aspecto distinto del desempeño del trabajo operativo, y a medida que el individuo es promovido a desempeñar responsabilidades de liderazgo, éstas se hacen menos importantes.

b. Habilidades para influir: alterar el comportamiento de otros. La influencia personal puede ser derivada de la posición social, el poder económico, de la personalidad del individuo. La distribución del poder determina los objetivos organizacionales.

c. Habilidad de abstraer ideas y generalidades: la organización necesita miembros que utilicen conceptos como herramientas de trabajo, que planeen, organicen y controlen el trabajo de otros, dotados de motivación y comunicación necesaria.

Necesidades del Individuo dentro de la Organización

El factor motivacional, en muchas oportunidades es un elemento importante dentro del ámbito organizacional. De allí, surjan variadas definiciones al respecto, una de ellas es la formulada por Jung y Store (2004), quienes la definen como un deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas organizacionales, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Según el citado autor, el término significa algún estado que hace atractivo ciertos resultados. En tanto que una necesidad insatisfecha crea tensión que estimula impulsos en el interior del individuo. Estos impulsos generan un comportamiento de búsqueda tendiente a encontrar metas especiales que si se consiguen, satisfacen la necesidad y atenúan la tensión. Un esfuerzo reductor de tensión debe dirigirse a la obligación de las metas organizacionales, así, es necesario que las necesidades del individuo sean compatibles y acordes con las metas de la organización.

Las necesidades del individuo pueden ser clasificadas según Montilla (2000), en necesidades primarias y necesidades secundarias.

Necesidades primarias, incluyen: alimentos, agua, sexo, sueño, aire y una temperatura confortable. Estas necesidades surgen de requerimientos básicos vitales y son importantes para la sobrevivencia de

la raza humana. Sn propias de toda la gente, pero varían en intensidad de una persona a otra.

Necesidades secundarias, llamadas sociales y psicológicas tienen relación con la mente, el espíritu más que con el cuerpo. Se desarrollan conforme va madurando el individuo. Como ejemplo: la rivalidad, autoestima, sentido de responsabilidad, autoafirmación, sentido del deber, dar, pertenencia y el recibir afecto. Asimismo, los psicólogos reconocen que las necesidades tienen una determinada prioridad. Maslow citado por Castro (2010), formuló una tipología sobre la jerarquía de necesidades:

1. Necesidades fisiológicas, necesidad de aire, agua, comida, sexo, etc.

2. Necesidades de seguridad, comprende la necesidad de orden y ausencia de miedo o amenazas.

3. Necesidad de pertenencia y amor, la necesidad de amor, afecto, sentimientos de pertenencia y contacto humano. El ser humano necesita sentir que pertenece a un grupo y que se le acepta dentro del mismo.

4. Necesidades de estima, el respeto a sí mismo, autoestima, logro y respeto a los demás.

5. Necesidades de autorrealización, comprende la necesidad de crecer, de sentirse realizado, de realizar las propias capacidades.

Las necesidades expuestas permiten afirmar que en un momento determinado, las personas están motivadas para satisfacer cualquiera de sus necesidades más fuertes y el predominio de una necesidad depende de la situación actual del sujeto y de sus experiencias recientes.

Al hombre se atribuyen una serie de características o indicadores, rasgos que implícitamente estipulan el uso instrumental de los recursos humanos en una organización, entre ellos se pueden citar las siguientes necesidades y valores humanos:

1. Valores: (a) El hombre necesita que se le satisfagan sus necesidades de supervivencia. (b) Lucha por su satisfacción laboral. (c) El ser humano insiste en que la

sociedad le dé esperanzas en cuanto a satisfacer sus aspiraciones y potencialidades. (d) El ser humano busca un sistema de valores y creencias con el que pueda comprometerse.

2. Posibilidades del Desarrollo, Humano: (a) El ser humano amplía y enriquece la calidad de sus satisfacciones. (b) Tiene la capacidad de cambiar y el deseo de usar esta capacidad.

3. Ser Auténtico: (a) La gente desea implementar la sensación de su propio valor. (b) el ser humano promedio no sólo aprende a aceptar sus responsabilidades, sino también a buscarlas.

4. Cambio. El hombre no es un ser estático, sino que se desarrolla según tropieza con nuevas experiencias.

5. Adaptación. El hombre se adapta al cambio.

Aunque ningún individuo puede lograr todas las propiedades descritas, sin duda es parte de su naturaleza que él siempre quede por debajo de satisfacer, en un sentido pleno sus necesidades y valores. Las nuevas nociones sobre el hombre indican que una organización contemporánea adecuada debe adoptar una estrategia administrativa diferente para poder manejar lo complejo del ser humano, caracterizado hoy por varias e implícitas capacidades, necesidades, valores, motivaciones y percepciones.

Lo expuesto anteriormente, pone de manifiesto la importancia que para las organizaciones contemporáneas tienen el tomar en cuenta todo lo relacionado con el aspecto psicológico, con los elementos que conlleva a una conducta eficaz para el logro de las metas de la organización, situación ésta que no escapa a las instituciones de Educación Superior.

Compromiso y Satisfacción con el Trabajo

El compromiso es la satisfacción en el trabajo, así lo define D'Anello (Ob.Cit), a su vez expone que es una orientación afecta experimentada por el trabajador como consecuencia de su propio trabajo y hacia el mismo. Por la tanto, un trabajador está satisfecho con su trabajo cuando experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad. Este autor comenta que la

satisfacción puede ser referida como un sentimiento global y de conjunto de satisfacción en el trabajo, o como sentimientos de satisfacción respecto a cada faceta del mismo. Señala además que un empleo se caracteriza por una serie de peculiaridades objetivas, algunas de ellas son; (1) contenido y características propias del trabajo que se realiza. (2) Características de la dirección determine que el puesto esté dirigido autoritariamente, que los directivos se preocupen o no por los problemas de los trabajadores que lo ocupan. (3) Características del sistema de remuneración. (4) Características del grupo de trabajo en el que tal puesto esté inserto.

De acuerdo con esto, se puede afirmar que el individuo para llegar a comprometerse con la organización debe estar antes satisfecho con la misma. Si la organización le permite al trabajador satisfacer sus necesidades sociales (autoestima, sentido de la responsabilidad, del deber, de pertenencia, entre otras), el individuo estará preparado para establecer un compromiso con la organización. Así, Rodríguez (2002), considera que las organizaciones de trabajo en un plano ideal deben satisfacer las necesidades de: seguridad, pertenencia, estima, creatividad y autodesarrollo. En la medida que se logre, el individuo se ve motivado a comprometerse con las metas y los objetivos como una extensión de su individualidad. Internalizando sus metas, triunfos y fracasos, tradiciones y normas, hasta asumirlas y hacerlas propias.

La Educación Universitaria

Esta ha dado sobradas pruebas de su viabilidad a lo largo de los siglos y de su capacidad para transformarse y propiciar el cambio y el progreso de la sociedad. Dado el alcance y el ritmo de las transformaciones, la sociedad cada vez tiende más a fundarse en el conocimiento, razón de que la educación superior y la investigación formen hoy día parte fundamental del desarrollo cultural, socio-económico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones. Por consiguiente y dado que tiene que hacer frente a imponentes desafíos, la propia educación superior ha de emprender la transformación y

la renovación más radicales que jamás haya tenido por delante, de forma que la sociedad contemporánea, que en la actualidad vive una profunda crisis de valores, puede trascender las consideraciones meramente económicas y asumir dimensiones de moralidad y espiritualidad más arraigadas.

Con la intención de encontrar soluciones para estos desafíos y de poner en marcha un proceso de profunda reforma de la Educación Superior, la UNESCO (1999) convocó una Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción. Se generó un documento de orientación sobre Cambio y Desarrollo en la Educación Superior.

Entre otras las misiones más relevantes fue la de educar, formar y realizar investigaciones. Se reafirmó la necesidad de preservar, reforzar y fomentar aún más las misiones y valores fundamentales de la educación superior, en particular la misión de contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento del conjunto de la sociedad.

METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de la Investigación

El estudio se sustenta de acuerdo a la fuente de información en una investigación de campo y su nivel en una investigación descriptiva. Tuvo como propósito fundamental determinar el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", en términos de su identificación, participación y permanencia en la organización.

Según Alvarado (2007), "el diseño de una investigación es la estructura real de los pasos o fases a seguirse en la misma" (p.68), por tratarse de una investigación campo de carácter descriptivo, se presenta una estructura en tres fases: Revisión Bibliográfica, Trabajo de Campo y Analítica.

Población y Muestra

Para el estudio realizado, la población estuvo conformada por los 160 docentes que laboran en los tres programas académicos del Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA. En cuanto a los elementos

seleccionados para la muestra, se escogió a 80 docentes que equivalen al 50%.

La técnica para recopilar la información fue la encuesta, a través de un cuestionario, esto permitió obtener la opinión directa de los docentes. El cuestionario se estructuró en una escala C.O (Compromiso Organizacional), instrumento adaptado por la autora, para medir el nivel de compromiso organizacional de los docentes.

Técnica de Análisis de Datos

El estudio utilizó la estadística descriptiva e inferencial, se utilizó las frecuencias reales y su relación porcentual. Al respecto Hernández y otros (2003), señalan que "el análisis inferencial pretende generalizar los resultados obtenidos en la muestra a toda la población o universo" (p. 373).

RESULTADO

Cuadro 1

Compromiso Organizacional del Docente en relación a las dimensiones: Identificación, Participación y Permanencia, Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA.

DIMENSIONES	C.A f / %	N.A / %	N.D.N.E. D f / %	N.E.D f / %	C.E.D. f / %
Identificación	16 16.00	22 22.00	28 28.00	24 24.00	10 10.00
Participación	18 18.00	16 16.00	22 22.00	24 24.00	20 20.00
Permanencia	30 30.00	20 20.00	22 21.00	18 18.00	10 10.00
PROMEDIOS	21 21.00	20 20.00	24 24.00	22 22.00	13 13.00

CD = Completamente de Acuerdo; **MD** = Moderadamente de Acuerdo; **NDNED** = Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo; **MED** = Moderadamente En Desacuerdo; **CED** = Completamente en Desacuerdo.

Los docentes señalaron con el 62%, a través de las categorías de “Desacuerdo" sobre su relación de responsabilidad frente al trabajo:

señalaron que si bien es una condición de verdadera importancia, la institución no valorar sus esfuerzos, así, en cada uno de ellos se observa un moderado espíritu de trabajo hacia el cumplimiento con la asignatura que imparte; se infiere que el docente no se siente identificado con los valores extrínsecos existentes en el Decanato. Sólo el 38% señaló identificarse plenamente, estas cifras revelan un promedio una moderada identificación con el Decanato. Los valores de desacuerdo alcanzaron un promedio del 62%, acerca de inconformidad con el Decanato en estudio.

Se deduce acerca de la participación de los docentes como un compromiso hacia el Decanato guarda una vinculación directa con el comportamiento de la dimensión identificación, así se aprecia una moderada identificación con la organización que hace que su participación en el Decanato también se torne moderada; sin embargo, algunos indicadores de la participación se comportaron en forma favorable tales como: introducir mejoras en el decanato, logros de metas personales y profesionales dentro del Decanato, realización personal, solución de problemas personales, deseos de capacitación, cumplimientos de normas y procedimientos, orientación integral al estudiante, contribución con la visión y misión del Decanato. En resumen en promedio la participación resultó moderada, así, 66% de los docentes no participan en los eventos que programa la universidad. Sólo un 34% de los docentes dio importancia a la participación activa en los eventos y programa de la institución.

En relación al comportamiento de los valores de la dimensión permanencia, se obtuvieron cifras discretamente favorables (57), vale decir un segmento de los docentes están aferrados en su permanencia en el Decanato para ellos en lo personal y profesional es sumamente importante, no obstante el porcentaje no es el más óptimo para una institución dedicada a la educación superior.

En resumen la línea de promedios revela un 59% en sentido desfavorable para la variable

Compromiso Organizacional por parte de los docentes con el decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA.

CONCLUSIONES

Sobre la base de los datos obtenidos en el estudio, se presentan una serie de conclusiones:

En cuanto a la identificación: El porcentaje global de docentes comprometidos en esta dimensión se obtuvo un valor desfavorable de no identificación con la UCLA. Esto indica que más de la mitad del personal docente no se siente identificado con plenamente con la institución universitaria. Es importante señalar en esta dimensión, que el aspecto relacionado con la valoración del docente es la preocupación del individuo, se observó un alto grado de no compromiso e indiferencia. Ello sugiere que el personal docente que presta sus servicios a la UCLA, no siente que es valorado por la institución, así como también que la preocupación de docente se centra en realizar su trabajo sin interesarse por los problemas que afronta y puedan aquejar la institución universitaria.

Se atribuye a la dimensión identificación como no favorable, los docentes reseñan falta de sentido de pertinencia, poca satisfacción laboral, ambigüedad en la valoración, visible problema que enfrenta la institución, responsabilidad manifiesta y bajo sentido afectivo hacia la universidad.

En cuanto a la participación: Los docentes no comprometidos con la participación resultó ser un valor moderado. Esto significa que la universidad posee docentes activos que desean participar en actividades que permitan el logro de metas y objetivos organizacionales y otro sector que permanece indiferente, apático que se concreta exclusivamente cumplir con el trabajo. Es necesario mencionar en esta dimensión que los aspectos planificación individual, cooperación y responsabilidad, revelaron un alto nivel de no compromiso e indiferencia, en consecuencia se podría explicar en cierta forma la actitud adoptada por los docentes. Asimismo, esta situación conlleva al poco apoyo entre los

colegas, es decir, no hay preocupación por trabajar en grupo, por planificar actividades, compartirlas y participar en las metas institucionales.

Se observó dificultades en el proceso comunicacional entre el docente y el nivel gerencial y viceversa. Se determinó que no existe por parte de la organización mecanismos que permitan una participación real de los docentes en la toma de decisiones que contribuyan al logro de las metas organizacionales al tiempo que se satisfagan las necesidades o expectativas.

En resumen el comportamiento de la dimensión participación, se aprecia que el docente mantiene una actitud no participativa, los indicadores que contribuyen a esta situación se refieren entre otros a: problemas en la cooperación entre miembros y la organización y viceversa, elaboración de proyectos, información, comunicación y la realización personal.

En cuanto a la permanencia: El porcentaje global de los docentes comprometidos en esta dimensión, representó un valor de moderado compromiso respecto a la permanencia en la institución. Este valor revela que el personal docente siente que su permanencia en la institución responde a todas sus necesidades. A pesar de no tener satisfechas las necesidades humanas de cierta seguridad o estabilidad laboral y estatus al trabajar con la institución, la institución ha logrado implementar mecanismos suficientes que permiten al docente valorar su permanencia en la institución aun cuando se encuentre próximo a jubilarse.

-En términos globales, los docentes que laboran en la UCLA, se aprecia la existencia de poco compromiso hacia la institución, por cuanto se detectó elementos de indiferencia, baja cooperación y cumplimiento del trabajo en equipo, así como falta de participación efectiva, lo cual trae como consecuencia un bajo compromiso organizacional con la institución.

RECOMENDACIONES

Con base a las conclusiones se presentan sugerencias o recomendaciones con el deseo de contribuir a subsanar las fallas detectadas, al efecto se recomienda:

El presente estudio en primera instancia, sea considerado por la Dirección de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” (UCLA), en Barquisimeto, en términos de cada una de las dimensiones evaluadas de la variable compromiso del docente con la organización, de tal manera que se puedan analizar parcial e integralmente de forma eficaz.

-Se sugiere a la dirección de la UCLA, realizar periódicamente una evaluación sobre el compromiso de los docentes hacia la organización, que permita una retroalimentación para el nivel gerencial o gestión, así como para docentes a fin que éstos analicen sus fortalezas y debilidades.

A las autoridades directivas de la UCLA, se recomienda utilizar el estudio como un instrumento a considerar y de reflexión sobre los aspectos y resultados que indican carencias, de esa manera centrar su énfasis laboral en el análisis de sus causas, dirigiendo su acción hacia el compromiso en una actuación más acorde con el interés educativo.

-Promover estudios similares con el fin de buscar los puntos fuertes y débiles, las oportunidades y amenazas sobre el compromiso organizacional de los actores educativos, que contribuyan a reafirmar los resultados de esta investigación, asimismo establecer correctivos inherentes con la identificación de los valores de la organización y la participación grupal activa para el logro de sus objetivos.

-A las autoridades de la universidad con competencia para efectuar evaluaciones y estudios, sobre la variable estudiada con otros factores que permitan obtener información sobre el compromiso organizacional.

Igualmente, se recomienda a las autoridades de la UCLA, promover esfuerzos, para la adecuación de las instalaciones físicas, aprovechando en este sentido las fortalezas de la

institución en relación a los programas y especialidades que se impartan, con lo que se lograría motivar la permanencia de todos los actores que hacen vida en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, R. (2007). **Método de Investigación Educativa**. España: Kapeluz.

Castro, F. (2010). **Análisis de las Jerarquías de las Necesidades**. Mimeo de la Universidad de los Andes. Mérida.

Cruz, M. (2001). **Análisis de la Educación Superior en Venezuela**. Caracas: Mimeo de la Universidad Central de Venezuela.

D'Anello, S. y Salón de Bustamante, C. (2001). **Motivación de Logro. Actitud hacia el Trabajo, Satisfacción Laboral Compromiso Organizacional**. Memorias Evemo 4, Sección Industria. Mérida. Universidad de los Andes. Laboratorio de Psicología.

Davis, K. y Newtrom, J. (1999). **El Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional**. México: Mc Graw Hill. 7ma Edición.

Fernández, H. (2001). **Psicología del Trabajo. La Adaptación de Hombre a su Tarea**. Madrid: Editorial IDEX. 5ta Edición.

Fuentes, L. (2013). **Compromiso de los gerentes del nivel universitario en organizaciones grandes.** Trabajo de maestría presentado a la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Hernández y Otros. (2003). **Metodología de la Investigación**. México: Editorial Mc Graw Hill.

Herrera, M. (2004). **La Motivación del Individuo**. Bogotá: Norma.

Hicks y Gallet, J. (2001). **Organización del Recursos Humano en el Trabajo**. Buenos Aires: Kapeluzs.

Jung y Store (2004). **Las Organizaciones del Mañana**. **Desafíos y Estrategias**. México: Editorial Trillas.

Lanz, C. (2005. **El Poder en la Escuela.** Caracas: Inversiones Inverdecor.

Martínez, J. (2001). **Procesos de Producción e Intercambio en la Globalización.** Tratado de Libre Comercio de América del Norte y el Proyecto del Área de Libre Comercio Americano.

Masuda, Y. (2002). **La Sociedad Informatizada como Sociedad Post-industrial**. Madrid: Editorial España.

Montilla. J. (2000). **La Ciencia y la Tecnología y el Desarrollo de los Sectores Productivos, en: La**

Ciencia y la Tecnología en la Construcción del Futuro del País (Ciclos de Foros Nacionales). Ministerio de Ciencias y Tecnología. Caracas.

Ouchi, M. (2003). **Análisis de la Educación Superior en Venezuela**. Caracas: Mimeo de la Universidad Central de Venezuela.

Reichenbach, M. (2003). **La Filosofía Científica**. México: Fondo de Cultura Económica.

Rodríguez, J. (2002). **Psicología de las Organizaciones**. México: Editorial Trillas.

Torrelles. I. (2012). **Compromiso Organizacional y el Efecto Directo de la Motivación de Logro sobre el Compromiso Indirecto, Mediado por la Actitud Hacia el Trabajo y la Satisfacción Laboral.** Trabajo de ascenso presentado a la Universidad de Carabobo. Valencia.

EMPRESAS DEL SIGLO XXI, USUARIAS DE LOS MODELOS DE COMUNICACIÓN EN ESPIRAL

Autora: Rosangela Ocanto
rosangela_ocanto@yahoo.es

PALABRAS CLAVE
Comunicación espiral, empresas del siglo XXI

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito principal obtener un conocimiento preciso sobre el modelo de comunicación a usar por las empresas del siglo XXI. Mientras en muchas empresas se otorga un valor creciente a la comunicación, al considerarla como un factor diferencial que repercute en su imagen, en la productividad y la calidad de vida laboral; en otras prevalece la política de puertas cerradas y se comete el error de identificar comunicación con información. Es una investigación documental con apoyo bibliográfico; se realizó un análisis crítico de los teóricos La investigación aborda el conjunto de decisiones materializadas en distintas acciones, para que una organización alcance sus objetivos planteados en términos de obtener más valor, una marca fuerte y reconocimiento, mejor imagen corporativa a corto plazo y reputación corporativa a largo plazo. La comunicación espiral, es fruto del nuevo entorno empresarial moderno, las organizaciones ya no presentan esquemas que encajen bien en los paradigmas tradicionales, se genera desde el interior al exterior de la organización, es un flujo en forma de espiral abraza a los públicos internos y llega a los externos, marca cada ámbito de acción, unos objetivos que cumplir y considera importante lo más cercano al corazón de la organización se gestiona a través de la dirección de imagen y la comunicación. Para gestionar la comunicación empresarial es necesario que la organización se revalorice y se llene de contenido, de identidad. Tarea que no sólo necesita una política de comunicación de producto, ni siquiera una buena estrategia de comunicación corporativa e interna es suficiente, se requiere reconocer los activos que se poseen, tangibles e intangibles y aprender a valorarlos y gestionarlos.

COMPANIES OF THE 21ST CENTURY, USERS OF THE SPIRAL COMMUNICATION MODELS

Author: Rosangela Ocanto
rosangela_ocanto@yahoo.es

KEYWORDS
Communication spiral, companies of the century XXI

ABSTRACT

He study had as purpose main get a knowledge accurate on the model of communication to use by the companies of the century XXI. While in many companies is gives a value growing to the communication, to the consider it as a factor differential that affects in his image, in the productivity and the quality of life labor; elsewhere the closed door policy prevails and you make the mistake of identifying communication with information. Is a research documentary with support literature; a critical analysis of the theoretical research deals with the set of decisions materialized in various actions, an organization achieve its objectives in terms of obtaining more value and a strong brand recognition, best corporate image corporate reputation in the long term and short term. It communication spiral, is fruit of the new environment business modern, them organizations already not presented schemes that fit well in them paradigms traditional, is generates from the inside to the outside of the Organization, is a flow in form of spiral embraces to them public internal and arrives to them external, marks each field of action, ones objectives that meet and considered important it more close to the heart of the organization is manages through the address of image and the communication. To manage the business communication it is necessary that the organization onto and to fill with content, identity. Task that needs not only a policy of communication of product, not even a good corporate and internal communication strategy is sufficient, is required to recognize assets which are owned, tangible and intangible, and learn to value them and manage them.

INTRODUCCIÓN

La comunicación involucra a todos y a pesar de las dificultades que presenta su estudio es indispensable situarla en primer plano a fin de mejorar la eficacia de las organizaciones. Sin embargo, la mayoría de las veces se piensa que la comunicación es algo natural de lo cual no hace falta ocuparse debido a que surge de modo espontáneo, entre los seres humanos.

De allí, que Páez y Fuenmayor (2005), expresan:

> …muchas empresas no han comprendido la diferencia entre dejar que la comunicación fluya por sí misma y administrarla, no han medido las consecuencias adversas que este olvido desencadena. Es obvio que en ausencia de un proceso de planificación comunicacional, no hay garantía alguna de saber qué, a quién y qué tan efectivamente se comunica (p.35).

La comunicación como proceso de entendimiento entre los miembros de la organización también debe ser planificada, no se puede dejar al azar que esta se produzca y se operen consecuencias adversas frente a este descuido, de allí que Puyal (2001), señale "…está teóricamente asumido que la comunicación, es una actividad consustancial a la vida de la organización, es la red que se teje entre los elementos de una organización, que brinda su característica esencial, la de ser un sistema" (p.28).

Para Van Riel (2001), "la comunicación se constituye en la atadura que mantiene unidas las unidades de una organización" (p.33), señala, además "…es el alma o el sistema nervioso de la empresa" (p.57); sin embargo, la comunicación no hay que entenderla como el soporte que sustenta las distintas actividades de la organización, también es un recurso, un activo que hoy que debe ser gestionado.

Ante este escenario, en este artículo se pretende describir qué es la comunicación empresarial, revisar las

ideas, y actualizar los conceptos según la evolución que está sufriendo la comunicación en las organizaciones. Por esta razón surge la interrogante ¿las empresas del siglo XXI, deben poseer un conocimiento preciso sobre el modelo de comunicación a utilizar?. Esta interrogante conlleva en plantear como propósito principal del estudio la comunicación en espiral para las empresas del siglo XXI.

Inquietud de Resolver el Problema

Precisión del Concepto de Comunicación Empresarial

En las pequeñas empresas, se reduce la comunicación empresarial a la comunicación oral y voluntaria que se genera por los que componen la organización. Esto es más bien comunicación espontánea, la cual no requiere ser gestionada, no necesita recursos materiales para llevarse a cabo. Por otra parte, se confunde la comunicación empresarial con la información que genera la empresa. La información es parte de la comunicación pero no está reducida a ella.

En este orden de ideas Puyal (2001), señala:

> …que mientras en muchas empresas se concede un valor creciente a la comunicación, considerándola un factor diferencial que repercute en su imagen, en su productividad y en la calidad de vida laboral; en otras predomina la política de oídos sordos, de puertas cerradas y se sigue cometiendo el error de identificar comunicación con información (p.25).

La información es sólo una parte de ese proceso, el contenido de lo que se comunica, y por sí mismo no produce comunicación. Para Luhmann (1998), "…la información ha de ser expresada y esta expresión comunicativa ha de ser comprendida" (p.139).

Por tal razón, quizá el más extendido se confunde la comunicación empresarial con la del producto y se reduce la comunicación de la organización a la publicidad, sin caer en cuenta que la del producto es

sólo una parte de la comunicación empresarial.

Para entender la importancia de la comunicación empresarial como la comunicación que hace la empresa con sus públicos, hay que referir un ejemplo en concreto, si en el medio de un bosque solitario crece durante un tiempo un maravilloso árbol que embellece el entorno, éste ofrece una buena imagen y que da unos buenos frutos (productos) y por alguna razón cae, provoca un gran desastre ecológico y pérdida, si nadie sabía que el árbol estaba ahí, se puede decir, que ni el árbol existe ni la pérdida se considera tal. Por el contrario, si árbol aunque no fuera tan bello como el anterior, ni productivo, cae en medio de una ciudad donde todo el mundo sabía de su existencia, la pérdida es mucho mayor. Por esta razón, es por lo que la comunicación que realiza la empresa es importante, porque si se hace comunicación no me conocen y si no me conocen no existo, aunque fabrique lo mejor y dé el mejor servicio.

En ese sentido, la comunicación empresarial es el conjunto de decisiones materializadas en distintas acciones, para que una organización alcance sus objetivos planteados en términos de obtener más valor, una marca fuerte y reconocimiento, es decir, mejor imagen corporativa a corto plazo y mejor reputación corporativa a largo plazo.

DESARROLLO TEÓRICO

Antecedentes previos

Entre el grupo de autores que han incursionado sobre la comunicación en espiral se encuentra Pérez (2014), trabajó su tesis doctorar sobre “El modelo de la espiral-helicoidal de la comunicación”, presentada a la Universidad Autónoma de México, da una dimensión de construcción progresiva a la comunicación, por cuanto incluye el factor tiempo como modelador del flujo comunicacional. La comunicación no es ni lineal, ni circular, sino espiral-helicoidal, de modo que, con el paso del tiempo, avanza girando sobre sí misma, mediante un cambio progresivo.

Por su parte, Sosa (2015) presentó un trabajo sobre “Las

Teorías de la Comunicación", realiza una evaluación e interpretación del eslabón débil de la cadena de la comunicación colectiva como es el feedback y a través del modelo de Schramm y Osgood sobre comunicación colectiva y llega a la conclusión que la audiencia se compone de individuos que pertenecen a grupos primarios y secundarios en donde los mensajes pueden ser difundidos por un receptor individual a los componentes de los grupos a los cuales pertenece, añade que las tareas de codificar-interpretar-decodificar dentro de la organización son más complicadas, agrega que la objetividad Periodística es saber dar en el blanco. Asimismo, señala los distintos Modelos de Comunicación que han marcado la historia.

Comunicación Integral y Proactiva

La comunicación empresarial bien hecha, se define por dos ejes básicos, Integral y Proactiva. La comunicación Integral, debe gestionarse de forma interrelacionada y equilibrada, tanto la comunicación del producto (comercial), la de la empresa (comunicación corporativa y comunicación interna) y la gestión de su imagen y otros activos intangibles de naturaleza inmaterial pero de gran importancia en el valor de la organización. Entre los activos intangibles estratégicos de una empresa se destaca la marca no entendida únicamente como asociada al producto, sino como una experiencia a la que los públicos se enfrentan cuando entran en contacto con la organización por cualquier medio, la reputación corporativa, la responsabilidad social corporativa, la cultura corporativa y la gestión del conocimiento.

Según Páez y Fuenmayor (2005), definen la comunicación integral en los mismos ejes que la comunicación global. Es Regouby (1998), con su concepto de la comunicación global, el que la define como una óptica innovadora que enfatiza la potencialidad de comunicación de la empresa. Su definición implica la aplicación de un nuevo paradigma

organizacional, basado en la firmeza de una filosofía organizacional, una estrategia de marca, una política de medios de comunicación, procesos administrativos de información y comunicación interna. En coherencia con la definición de comunicación global, la empresarial integral es la interrelación estratégica de elementos de la comunicación del producto, la comunicación de la empresa o corporativa, la comunicación interna y la gestión de los activos intangibles.

Las realidades que hoy en día, y sobre todo en los foros académicos, se habla cada vez más de comunicación empresarial como comunicación integral o global, pero en la práctica existe una gran fragmentación, lo que es lógico, pero dificulta el desarrollo de la comunicación como un sistema holístico.

Por otra parte, la comunicación global o integral debe ser Proactiva. Se interesa por la comunicación gestionada "a priori" y “no posteriori". En la mayoría de los casos, en las organizaciones pequeñas, la comunicación que se realiza es reactiva (responde a necesidades concretas), Carrillo y Tato (2007), señalan que mientras que lo ideal es gestionar la comunicación de la empresa en el momento de constituirla, planificar anualmente las estrategias, y armonizar así todas las acciones que se van a llevar acabo, sin esperar tener la necesidad sino antes de que éstas se genere.

Comunicación Empresarial Hoy

Antes de entrar a analizar nuevos planteamientos cómo se desarrolla la comunicación empresarial hoy en la mayoría de organizaciones en muchos casos no han entendido y asumido el carácter integrador de la comunicación con el resto de políticas de la empresa.

Por una parte, se identifica, en lo que a materia de comunicación se refiere, tres tipos básicos de organizaciones. Los tres tipos definen al margen del tamaño que tenga la empresa, aunque el nivel de desarrollo

de la comunicación va asociado a las dimensiones de la organización. Por otra parte, es posible encontrar niveles avanzados en algunos de los niveles básicos, pero sobre todo, lo que existe son: organizaciones básicas primarias, organizaciones básicas secundarias y organizaciones avanzadas.

Organizaciones Básicas Primarias

Aquellas en las que existe una evidente necesidad de comunicar, en la mayoría de los casos parece reducida a comunicar sobre los productos, el tipo de negocio, una vez vista la necesidad, se toma la decisión de crear una marca, para el producto que no pasa de ser una etiqueta para los envases. Posiblemente, se necesite además, una imagen que identifique la organización frente al público. Esta imagen suele ser un diseño que no traspasa las dimensiones del papel, se erige como simple logotipo sin identidad ni contenido que lo soporte, y aunque cada vez menos, creado de forma no profesional.

La comunicación que suelen hacer estas organizaciones primarias, en lo que se refiere a la gestión de la comunicación, está centrada en el producto y cuando de ellas se decide a comunicar sobre ella misma es porque sus productos en sí no tienen personalidad si no es por la empresa que los fabrica. Este escenario, se presenta al final del siglo XX, reduce la comunicación empresarial a hacer publicidad, o usar otra técnica de promoción del producto.

Organizaciones Básicas Secundarias

Las organizaciones de nivel secundario son las que actúan del mismo modo que las primarias, pueden tener la necesidad de hacer algún tipo de comunicación de la propia empresa, que suele estar reducidas a hacer algún tipo de comunicación de tipo corporativo, dirigida a públicos externos y que está, casi siempre, reducida a mantener algún contacto con los medios de comunicación intentando tener presencia en ellos.

De las razones por la que este panorama se produce, es porque las empresas pequeñas y medianas desconocen el alcance de la comunicación. Estas empresas

pueden tener más o menos clara la forma de hacer su publicidad dentro de lo que se entiende como comunicación de sus productos y servicios, pero no tienen claro cómo y porqué debe gestionar la comunicación de la propia empresa. La primera duda es sobre todo terminológica puesto que la división entre distintas formas de comunicación es frecuente. La mayoría de los autores coinciden en el concepto de comunicación comercial y sobretodo de producto, para referirse a la publicidad y otras formas de promoción comercial, pero difieren en el concepto de comunicación de la propia empresa.

La comunicación de la empresa tiene el nombre genérico de comunicación corporativa. Para otros, la comunicación corporativa, es la comunicación de la empresa que se dirige sólo a públicos externos, Villafañe (2004), diferencia por tanto de la comunicación interna, la que se dirige a los públicos internos. Para un mayor esclarecimiento de este entorno y partiendo de Arranz (1999), propone una serie de formas de comunicación habituales en las organizaciones.

Cuadro 1.
Forma de Comunicación

Comunicación Comercial Publicidad	De producto Corporativa
Comercial no Publicitaria	Promoción Marketing Directo Merchandising Patrocinios Relaciones personales
Comunicación Corporativa no Publicitaria	Relaciones institucionales Relaciones con los medios, actos Relaciones personales Mecenazgo Información al exterior Gestión imagen: empresa, Marca.
Comunicación Interna	Canales tradicionales: tablón, reuniones, teléfonos. Canales actuales Intranet

Fuente: adaptado por Ocanto (2016).

Según el esquema anterior, la publicidad parece encuadrarse sin dudas en la comunicación comercial, aunque existe también la publicidad corporativa, claramente al servicio de la organización. En general, están más o menos definidas las técnicas para la comunicación comercial, pero no hemos encontrado la misma claridad de partida a la hora de definir las formas de comunicación para la empresa.

La empresa hasta una década atrás y coincidiendo con Van Riel (2001) y Villafañe (2004), se dividía a nivel comunicativo en publicidad y relaciones públicas, estos son los términos más antiguos utilizados, para denominar formas particulares de comunicación; aún se utilizan con frecuencia. Sin embargo, no son los únicos que aparecen en la denominación de trabajo de los empleados de comunicación.

El debate actual no respeta esta división tradicional puesto que no se puede aplicar con garantías el concepto de relaciones públicas a lo que se entiende como comunicación estratégica, corporativa e interna (Van Riel, Ob.Cit). Por esto, se requiere definir una nueva dimensión capaz de integrar la comunicación en las organizaciones con el resto de sus estrategias y que daría lugar a la gestión propia de lo que se denomina como: empresas con una organización avanzada de la comunicación.

Organizaciones Avanzadas

Básicamente estas empresas son las que han incluido la gestión de los activos intangibles en su política de comunicación junto con la tradicional gestión de la comunicación comercial, corporativa e interna. Para este tipo de organizaciones no es posible la gestión de la comunicación de forma tradicional sino que es necesario un nuevo modelo. En esta investigación se propone una nueva forma de hacerlo a través de definir como “Modelo de la Comunicación Espiral".

Evolución de la Comunicación Empresarial: La Comunicación Espiral

Para Carrillo y Tato (2007), en el entorno más avanzado de la comunicación en las organizaciones, se sobrepasa el nivel primario y secundario ya descrito y se define un nuevo entorno que está directamente relacionado con la gestión de los activos intangibles de las organizaciones.

En este nuevo panorama, gestionar la comunicación empresarial es necesario para que la organización se revalorice y se llene de contenido, en definitiva de identidad. Para esta tarea, no sólo se necesita una buena política de comunicación de producto, ni siquiera una buena estrategia de comunicación corporativa e interna es

suficiente, se necesita reconocer cuáles son los activos que se poseen, tangibles e intangibles y aprender a valorarlos y gestionarlos, en buena parte, por medio de la comunicación. El problema es que los modelos tradicionales de gestión de la comunicación no se ajustan a esta nueva función de la comunicación empresarial, por lo que se entiende que el nuevo modelo debe ser definido teniendo en cuenta este contexto en las organizaciones.

El nuevo paradigma nace del modelo de la "Comunicación Espiral" como una novedosa forma de gestionar la comunicación en las organizaciones. Su correcta definición y aplicación exige a los profesionales de la comunicación una formación mayor en materia empresarial.

Diseño de Comunicación Espiral (CE)

La primera premisa de partida para entender la comunicación espiral es como la comunicación juega un papel importante en el logro de los objetivos corporativos, no sólo se logran los objetivos comerciales o parciales. Para Páez y Fuenmayor (2005), señalan:

> Es importante señalar, que los adelantos de las ciencias de la administración y de la comunicación han permitido un acercamiento bastante importante a la configuración de un nuevo enfoque organizacional que integra de manera sistémica los diferentes escenarios en los que actúan las organizaciones y/o empresas. Esta concepción apunta hacia el planteamiento de que la comunicación es la médula espinal de la organización, más allá de una herramienta o estrategia, constituye el principal motor de las transformaciones que se dan al interior y exterior de ella (p.63).

El modelo de la comunicación espiral parte de este concepto y reinterpreta el modelo de la comunicación integral descrito. Se pretende que el modelo de Comunicación Espiral (CE) ayude a la empresa a saber cómo gestionar su comunicación dentro del panorama del management actual, protagonizado por la presencia de los activos intangibles. Luego se trata de modo particular los principales activos

intangibles estratégicos que están implicados en este modelo, de momento, se explica el por qué se habla de "comunicación espiral".

La espiral es una figura geométrica que sirve para entender el flujo de la comunicación en la empresa. La espiral, es una línea curva que da vueltas alrededor de un punto, indefinidamente, y que se aleja más en cada vuelta del centro. Si bien, aún interesa más dentro de la geometría, otro concepto: el de "espira". La espira es cada una de las vueltas de una espiral, cada uno de los trazos curvilíneos que, iterativos, componen la forma, pero que, por separado no tienen valor más allá de ser una línea curva contenida entre dos puntos. Las espiras tienen diferentes dimensiones, se hacen mayores según se alejen del centro de la espiral, por lo que los trazos mayores abrazan a los menores, que con pequeños recorridos, se encuentran en una posición más privilegiada y cercana al corazón de la empresa, que en este planteamiento se describe como debe ser la dirección de imagen y comunicación.

Cualquier modelo resulta ser un "todo" compuesto de sus "partes"; según estos conceptos geométricos descritos, la espiral representa el todo del modelo, mientras que cada "espira", representaría las partes del mismo. Como es evidente, las partes de la espiral (cada espira) están tan implícitas en ella, que no cabe la diferenciación de las mismas en compartimentos estancos o trazos rígidos, tal y como se desarrollaban los modelos de comunicación empresarial anteriores.

Para Dowling (Ob.cit), la comunicación en la empresa se interpreta también de forma horizontal, lo que no deja de establecer direcciones más o menos rígidas para la comunicación, como también destacaba Costa (2003), en forma de vectores. En contraposición a lo anterior, la "…comunicación espiral" es una manera de generar sinergias entre todas las políticas de comunicación, sin dividir las acciones en compartimentos estancos.

Según Mattelart (2000), "…la comunicación, en este sentido, dentro del entorno empresarial "administrará

el capital imagen" p.101); se puede añadir que administrará la gestión adecuada de los principales activos intangibles. Por esta razón se sitúa en el centro del modelo de "comunicación espiral" a la dirección de imagen y comunicación encargada directamente de esta gestión.



Figura 1.
Diseño de la Comunicación Espiral
Fuente: Elaboración Ocanto, (2016)

Mapa de Stakeholders

Resulta esencial identificar a los públicos que tiene una organización y determinar cómo se puede llegar mejor a ellos, y así ver cuáles son las barreras que existen para comunicarse y cuánta necesidad de comunicación tiene cada uno. Cuando se ha identificado al público en las categorías adecuadas, entonces habrá más información para adaptar la comunicación y que ésta sea más eficaz a la situación particular del público concreto. Villafañe (2004:p.118), propone por su parte una serie de variables de configuración que ayudan a definir el mapa de públicos necesario antes de cualquier actividad de comunicación, representando el repertorio de colectivos diferentes, con los que la empresa se comunica para ejecutar su estrategia.

La actualidad ha traído la nueva reestructuración de los públicos y un nuevo concepto, el de "stakeholders" o públicos de interés para la organización. De esta manera, ahora ya no se trata de hacer un repertorio de públicos sino de stakeholders. El repertorio de Stakeholders, debe ser amplio y englobar a todos los públicos susceptibles de ser interesantes para la organización.

La comunicación espiral se apoya en la necesidad de establecer el mapa de stakeholders (públicos de interés para la empresa) adecuados a los intereses de la propia organización desde su dimensión interna hasta su dimensión externa. La eficacia de la comunicación espiral estará en la

capacidad de llegar a todos ellos y de colocar a los públicos en función del interés para los objetivos de la organización. Los públicos más cercanos al núcleo serán más interesantes para el cumplimiento de los principales objetivos que los más alejados, que se van incluyendo en el movimiento de la espiral en forma secuencial.

Este momento, los públicos internos se revitalizan y se convierten en piezas fundamentales de la organización. Hasta ahora, los públicos internos no han gozado de la importancia que siempre han tenido, y de este modo, resulta casi imposible asumir, como las organizaciones no han percibido de modo adecuado, que si la empresa no cuida de sus empleados, los empleados no cuidarán de la empresa.

Por otra parte, tradicionalmente se describen cuatro modelos, basados en la relación descrita entre la empresa y los públicos identificados por ésta. Una de las aportaciones de las teorías de Herbig y Col (1999), es reconocer que la aparición de un nuevo modelo no elimina la práctica de los anteriores, ya que cada organización utiliza el que mejor se adapta a su estructura y a la coyuntura en que se desenvuelve.

El modelo de agente de prensa/notoriedad, según este modelo que es el más frecuente en las pequeñas empresas, la comunicación va en sentido único desde la empresa a los públicos, y éstas tampoco se preocupan por la investigación de los resultados de la misma. En este modelo no existen stakeholders, puesto que el público no se identifica por su mayor o menor interés para la empresa.

El modelo de información pública, se usa para divulgar información a uno o más públicos. Es un modelo de un único sentido, en el que la información emitida por la empresa debe ser veraz. Las empresas pueden investigar para determinar si la información que se va a divulgar es comprensible por parte del público, y también se puede investigar para saber quiénes y cuántas personas han recibido la información. Se estima que este modelo es el más usado en la

actualidad, por las organizaciones e instituciones que utilizan comunicados de prensa, informes, guías, vídeos y muestras para transmitir a los públicos su existencia y funciones.

El modelo asimétrico de doble sentido, la comunicación es de doble sentido, pero el poder está en el emisor cuya intención es persuadir al receptor para que respalde a la organización del emisor. La organización no cambia, pero pretende que cambien las actitudes del receptor de sus mensajes. Se realizan investigaciones para establecer cuáles son las actitudes del público, de forma que la comunicación realizada sea lo más eficaz posible. En este modelo el interés por el público es también posterior a la emisión de la comunicación, y el objetivo es convertir al público de nuestros mensajes en stakeholders, pero no delimitar a priori quienes son estos para poder armonizar la comunicación que se emite con el resto de políticas estratégicas de la empresa.

El modelo simétrico de doble sentido, es parte del ideal de compromiso de la organización con sus públicos, ambas partes pueden ser persuadidas para modificar su actitud. Es utilizado sobre todo por aquellas organizaciones que tienen un fuerte compromiso social. Al final de este proceso, las organizaciones deben tener una idea clara de lo que la comunidad demanda, y de cómo funcionaría mejor la relación entre ambos, o sea de lo que se puede o no se puede hacer y comunicar para mejorar la situación. Este modelo es el que reflejaría el proceso avanzado de la "gestión de la comunicación", que garantiza con más posibilidades la relación entre las organizaciones y sus públicos. La comunicación espiral sólo puede sobrevivir en este modelo de relación con los públicos en el que interesa planificar bien las estrategias, incluidas las de comunicación, en coherencia con los stakeholders.

Objeto de la Comunicación Espiral son los Activos Intangibles

Además de identificar concretamente el mapa de stakeholders y los objetivos a cumplir la tarea básica de la comunicación espiral, es ayudar a gestionar los activos intangibles. Se debe advertir

que la comunicación es una de las herramientas más importantes para gestionar los activos intangibles, teniendo en cuenta dos salvedades acuerdo a lo expuesto por Marion (1998):

La comunicación no es la única herramienta de gestión de los activos intangibles, puesto que éstos dependen en gran medida de variables como el comportamiento corporativo, lo que se escapa, de forma directa, del ámbito de influencia de la comunicación.

No todos los activos intangibles de una organización nos interesan del mismo modo para crear el capital imagen, que es lo que permitirá revalorizar a la empresa y en lo que la comunicación tiene algo que aportar. Por ejemplo, las patentes son activos intangibles que la empresa posee o no, pero que no son directamente gestionables por medio de la comunicación.

La importancia de los activos intangibles viene sobre todo por la nueva dimensión empresarial que da mayor valor a lo inmaterial sobre lo productivo, como señala Costa (2003):

Nadie compra, ni compró jamás un producto o un servicio motivado por la estructura del capital de la empresa, la gestión de los recursos, la eficacia de la organización o los modos de producción. Es el fin del pensamiento industrial y de la cultura material en los últimos alientos del siglo XX (p.62).

Tratar de explicar los procesos por los que se ha dado esta situación en la empresa es llegar a tener que definir otro concepto cada día más importante en la gestión empresarial, el de "ventaja competitiva". Los recursos son la fuente potencial de la ventaja competitiva, y a su vez, recurso son los activos vinculados a la empresa, tanto tangibles como intangibles, que contribuyen a satisfacer necesidades. Los recursos tangibles cada día tienen más difícil generar ventajas competitivas; sin embargo, los intangibles son más valorados cada día, puesto que en sus metas no está la creación de nuevas ventajas competitivas que hagan la diferencia, irrepetibles y únicos.

En este sentido, la comunicación empresarial debe girar en torno a la gestión de los activos intangibles

(Carrillo y Tato, 2007). Si el valor de la organización se desarrolla cada vez más entorno a lo inmaterial, el centro neurálgico de la empresa se moverá inexorablemente hacia esta área. Costa (Ob.Cit), explica:

> El mundo de los valores emerge con una significación y una fuerza inéditas. En la era de la desmaterialización, de los intangibles, de lo virtual, los valores son la nueva materia de intercambio. El gran boom tecnológico, las telecomunicaciones, la informática, la telepresencia como modo de acción, la ubicuidad, la fulgurante capacidad de cálculo y de simulación inciden visiblemente en las actuaciones y las expresiones actuales de las empresas. Pero también se impone, equilibrando el todo, la otra mitad de la anglodualidad, los aspectos sociales y culturales en la era del conocimiento y de la información (p.58).

Así, la dirección de la empresa necesitará conocer estos "nuevos valores" intangibles y aprender a gestionarlos por medio de la comunicación, en la medida en que esto sea posible, puesto que, como se ha dicho, algunos intangibles presentan dimensiones más rígidas y dependientes de otras decisiones corporativas, no sólo de las comunicativas.

Aunque la importancia de los activos intangibles según Costa (Ob.Cit) ha ido creciendo en los últimos años a un ritmo vertiginoso, no siempre tuvieron la misma representatividad. Sobre todo, la marca y la imagen corporativa han dejado de estar sometidos exclusivamente al departamento de marketing, para pasar a ser objeto de trabajo de la dirección de imagen y comunicación de las empresas comprometidas con el modelo avanzado. De este enfoque deriva la importancia de lo que se denomina intangibles estratégicos: la imagen corporativa, la marca, la cultura corporativa y gestión del conocimiento, la reputación corporativa y la responsabilidad social corporativa, principalmente.

A continuación se destaca de forma particular cada uno de estos

activos, teniendo en cuenta que todos ellos se integran en la gestión de la comunicación espiral de un modo continuo, estando algunos de ellos íntimamente relacionados entre sí, hasta límites que llevan a la confusión, y que por tanto merecen una mejor aclaración.

Imagen Corporativa

La imagen corporativa de acuerdo a Villafañe (2004), ha sido el activo intangible más relevante hasta hace unos años, cuando apenas era el único activo intangible gestionable, en parte, por la comunicación empresarial.

No se puede definir correctamente el concepto de imagen sin explicar que es la identidad corporativa. Ambos conceptos están tan relacionados como nuestro cuerpo (identidad) y lo que proyectamos en el espejo (imagen), no hay reflejos ni cuerpo, ni imagen sin identidad.

Una imagen sólida no es sólo el resultado de una buena comunicación sino que además es fruto de una buena y sólida gestión de la identidad. La identidad es lo que la organización es, su realidad, el conjunto de sus recursos y valores que la de finen y le infieren cierta corporeidad. No es posible trabajar la imagen sin contar con la base: la identidad. Tradicionalmente se olvida que de la identidad, se ha reducido a otro elemento con el que se suele confundir, la identidad visual corporativa conjunto de normas de convención gráfica que ayudan a la empresa a presentarse a través de un determinado logo-símbolo y su sistema de aplicación.

No es lo mismo la identidad corporativa, cuya esencia debe recogerse en un documento que debe tener toda empresa: la carta de identidad, con la identidad visual corporativa que se recoge en el manual de identidad visual corporativa y que se constituye en una herramienta diferente.

La imagen debe gestionarse y sobre todo administrarse, tanto a nivel interno como externo. Una imagen se forma como resultado de una serie de estímulos que un receptor recibe y su interpretación o evaluación pueden estar influenciadas por muchos factores personales y sociales.

Reputación Corporativa

La reputación corporativa además de estar muy relacionada con la imagen se encuentra muy ligada a la gestión de la marca como activo intangible y, en parte, la reputación corporativa es consecuencia de su buena gestión.

El Foro de Reputación Corporativa (FRC, 2005), la define como el conjunto de percepciones que tienen sobre la empresa los diversos grupos de interés con los que se relaciona, tanto internos como externos, y el reconocimiento que los mismos dan a una compañía respecto de su comportamiento corporativo a partir del grado de cumplimiento de sus compromisos con relación a sus clientes, empleados, accionistas si los hubiere y con la comunidad en general. En esta línea, para Rubí (2005), la reputación corporativa se puede visualizar como un puzzle compuesto por diversas piezas intangibles de la vida empresarial, ética, responsabilidad social, identidad corporativa, misión, gobierno corporativo, comunicación con los stakeholders... La gestión integrada de estas piezas genera la buena reputación". Para Villafañe (2004, p.16),"la reputación corporativa es considerada como el activo de mayor capacidad de diferenciación y el que más valor puede generar para las empresas" (p.52). Es decir, depende en gran parte de las siguientes variables: económico-financieras, marketing y clientes, prácticas laborales/empleados, responsabilidad social corporativa/sociedad.

El concepto de reputación corporativa ha sido estudiado por los investigadores en los campos de la economía, de la teoría de las organizaciones y de la comunicación. Los economistas analizan las aplicaciones de la reputación en la relación con la calidad del producto y el precio Guzmán (1997). Los del campo de la organización de empresas examinan la reputación como recurso importante e intangible, que puede contribuir perceptiblemente al funcionamiento de una organización y a su supervivencia. Las investigaciones en comunicación establecen la reputación como el

resultado de poseer una fuerte identidad de marca (Aaker, 1996) y la asocian a la credibilidad de la firma, además, agrega que la credibilidad está determinada por lo que dice una firma que hará y lo que hace realmente; es decir, se relaciona con la congruencia entre el mensaje y el comportamiento en un momento particular.

En un mundo cada vez más globalizado y competitivo, la reputación corporativa requiere ser gestionada de forma permanente y dinámica. La reputación de cualquier organización, en la actualidad, depende menos del esfuerzo publicitario tradicional y más del enfoque integral que supone la gestión de la comunicación espiral como ya se explicó.

Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

La RSC, es el conjunto de políticas desarrolladas por una organización en su afán de respeto al entorno, cuando estas acciones no responden a obligaciones legales, y cuando se realizan para fortalecer el capital intangible de la organización. En este contexto, según Rubi (2005), las empresas han tenido tres formas de adoptar postura ante la RSC:

La postura económico-conservadora, según la cual, las empresas privadas sólo deben llevar a cabo acciones de responsabilidad social cuando éstas conllevan un beneficio concreto.

Otros hablan de responsabilidad pública en vez de responsabilidad social, es decir de la responsabilidad que contrae una empresa con sus públicos y no ante toda la sociedad.

La postura más actual, es aquella en la que la empresa asume responsabilidad social cuando adopta voluntariamente pautas de actuación de carácter no sólo económico, sino en lo ético, social y medio ambiente. Así, los compromisos de las empresas van más allá de las obligaciones legales.

Al día de hoy, estas políticas de RSC parecen influir también en los resultados financieros, destacándose que, en poco tiempo, la RSC se convertirá en parte crucial del proceso de toma de decisiones de inversión en las empresas. Para Rubí (Ob.Cit),

cuando habla de RSC "…no se estamos hablando de filantropía desinteresada. Nos apuntamos al uso social y cultural de parte de los beneficios. No reivindicamos lo que buenamente sobra y que se puede dar generosamente a la sociedad (p.28). Como se acaba de ver, este concepto, no se fundamenta en dar lo que te sobra, sino en planificar lo que se da, igual que se planifica la compra de materias primas, por ejemplo.

Por otra parte, la RSC está también muy relacionada con la ética empresarial, siendo éste un valor clave para la organización. Sin la ética, la RSC puede convertirse solamente en lenguaje correcto pero vacío. Rubí (Ob.Cit), refieren:

> …la responsabilidad social corporativa está convirtiéndose en una especie de gran paraguas, da cobertura a un amplio y heterogéneo conjunto de enfoques, conceptos, iniciativas y prácticas, van desde la transparencia con los inversores en el buen gobierno de las sociedades cotizadas y los códigos éticos, hasta el compromiso empresarial con la protección del medio ambiente, pasando por las iniciativas de acción social. (p.37).

Todas estas acciones implican a la comunicación como elemento capaz de ayudar a gestionar "el compromiso de la empresa con la sociedad y sus grupos de interés, con el planeta y sus recursos limitados. En último término, la RSC, es trabajada comunicativamente para mejorar la percepción de una compañía entre los públicos, ayudar a la organización a conseguir reputación. Así lo expone Villafañe (1999, p.62), para el que "solo la RSC entendida como el compromiso de una empresa de mantener un comportamiento corporativo autoexigente con todos los stakeholders le supondrá a esa empresa un incremento de su reputación corporativa" (p.59). He aquí una nueva relación entre intangibles, la correcta gestión de la RSC permite aumentar la Reputación Corporativa.

Cultura Corporativa y la Gestión del Conocimiento

La cultura corporativa es un activo intangible olvidado en las

organizaciones, pero de gran importancia. Se trata de establecer y gestionar los valores básicos que mueven a la organización. Las pautas que una vez aprendidas e interiorizadas, merecen la pena ser transmitidas a los nuevos miembros, puesto que han demostrado su eficacia. No puede haber empresas incultura corporativa, pero no en todos los momentos de la historia de las organizaciones se ha sabido definir correctamente este activo y usarlo de forma estratégica en la consecución de objetivos y metas. En un principio, su gestión se reducía al Departamento de RRHH, encargado de la adecuación del personal a las tareas. Esta limitada perspectiva ha evolucionado a la vez que se ha dado más valor al conocimiento.

La gestión del conocimiento ha absorbido prácticamente a la tradicional gestión de la cultura corporativa en las empresas. En este sentido, el conocimiento es un activo muy importante para sostener un negocio, más que el capital, e incluso que el trabajo. Nonaka y Takeuchi (1995), explican que la única fuente duradera de ventaja competitiva es el conocimiento. Las compañías que se desenvuelvan en este entorno son aquellas que sepan crear nuevo conocimiento, extenderlo e incluirlo en nuevas tecnologías y productos. El conocimiento, es fundamental para la acción, el rendimiento y la adaptación, permite responder con garantías a situaciones nuevas. Desde el punto de vista de la acción, el conocimiento es innovación, experiencia compartida, tiene que ver con las relaciones personales, es un valor añadido al comportamiento.

Marca

La marca en el activo intangible que más ha cambiado en su concepción desde el nacimiento de las organizaciones. Ha pasado de ser objeto limitado del departamento de marketing -por su vinculación al producto- a convertirse en un objeto de culto cuya gestión depende directamente de la alta dirección de la organización con la ayuda del departamento de imagen y comunicación.

En esta línea, dentro del contexto de los activos intangibles, la marca

debe ser entendida como una vivencia que los públicos experimentan al entrar en contacto con la organización por cualquier medio. El autor que mejor ha definido la marca en este contexto es Alloza (2002), bajo el concepto de Marca-experiencia. La marca experiencia se diferencia de la marca producto, puesto que no se trata de identificar a un producto con una etiqueta, sino de generar un conjunto de experiencias acumuladas que sean capaces de generar en el público una serie de impactos positivos, que los stakeholders de volverán a la organización en forma de reconocimiento y reputación, seguidamente vendrá -posiblemente- la compra o adquisición del producto.

La marca experiencia tiene que ver con elementos internos y externos de la organización, con las dimensiones que Villafañe (ob.cit), denominaba como políticas duras y blandas de las organizaciones, las primeras tenían que ver con los elementos más estables y las segundas con la imagen, y en general, con todos los aspectos que pueden influir en los públicos al entrar en contacto con la organización. La marca está directamente relacionada con la reputación corporativa. La reputación será el resultado de gestionar adecuadamente la marca a lo largo del tiempo.

Por otra parte, construir una marca fuerte tampoco es posible sin una identidad corporativa bien definida. El principal trabajo que debe hacer la dirección de imagen y comunicación, es convertir la identidad corporativa en identidad de marca.

METODOLOGÍA

El tipo de investigación que se utilizó para el artículo, es Documental, al respecto, las Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos de Maestría y Doctorales de la Universidad Fermín Toro (UFT, 2016) señala que, “se ocupa de los estudios de problemas planteados a nivel teórico, la información requerida se encuentra básicamente en materiales impresos, audiovisuales y

electrónicos" (p.41). El manual refiere, que:

> …se entiende por investigación documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos, los cuales pueden ser abordados de manera directa de los documentos (p.42).

En conclusión la investigación documental, es el estudio o recopilación de información de temas, tratados en medios impresos y electrónicos que sirven de fundamento como ayuda, para resolver una problemática planteada. En cuanto al diseño a emplear, será el bibliográfico documental, al respecto, el referido manual de la UFT (Ob.Cit), señala, que:

> … es básico de las investigaciones documentales se realicen a través de la revisión del material documental de manera sistemática, rigurosa y profunda se llegue al análisis de diferentes fenómenos o a la determinación de la relación entre las variables que contiene la investigación (p.24).

Tomando en consideración lo expuesto por el manual de la UFT (Ob.Cit), la revisión del material documental da paso una serie de conclusiones que se exponen como producto del referido análisis bibliográfico documental, como es lógico esta percepción se asume plenamente en este artículo.

CONCLUSIONES

Después de este recorrido, es oportuno centrar algunas ideas fundamentales a cerca de la comunicación:

La comunicación en las organizaciones no siempre ha tenido el mismo nivel de desarrollo, de hecho existen hoy en día organizaciones que se consideran primarias por su escaso desarrollo de la comunicación y

organizaciones secundarias en las que el nivel de gestión es mayor pero no coherente con el nuevo panorama empresarial.

La comunicación empresarial, conjunto de acciones integradas que engloben la correcta gestión de la comunicación comercial, la comunicación corporativa e interna y la gestión de los activos intangibles estratégicos.

La comunicación en las organizaciones debe ser integral y proactiva, exige un diseño de comunicación empresarial basado en la gestión de activos intangibles, y que se ha descrito bajo el nombre de la comunicación espiral.

La comunicación espiral, es fruto del nuevo entorno empresarial moderno, las organizaciones ya no presentan esquemas que encajen bien en los paradigmas tradicionales. La comunicación espiral se genera desde el interior al exterior de la organización, a través de un flujo en forma de espiral que abraza a los públicos internos y llega a los externos, marca cada ámbito de acción, unos objetivos que cumplir y considera como más importante lo más cercano al corazón de la organización y que se gestiona a través de la dirección de imagen y comunicación. Esta a su vez, es responsable de gestionar los activos intangibles de la empresa por medio de la comunicación espiral.

Los principales activos intangibles gestionables, en parte, por la comunicación espiral son: la imagen corporativa, que ha evolucionado cada vez más hacia el concepto de reputación. La reputación corporativa, que está a su vez directamente implicada con la marca. La marca, que aparece en este entorno desvinculada del marketing. La marca debe ser transmitida a los públicos como una experiencia lo más gratificante posible para que los públicos de vuelvan a la empresa valor en forma de reputación corporativa. En lo que al entorno interno de la empresa se refiere, la cultura y la gestión del conocimiento son activos gestionables por la comunicación, sobre todo por la comunicación interna.

La cultura y la gestión del conocimiento se constituyen como recursos de gran importancia para el

correcto funcionamiento de la organización. Son activos que más se han revalorizado en los últimos tiempos y se ha aplicado de modo más eficiente a la consecución de objetivos de gran calado para las empresas. La responsabilidad social corporativa completa la dimensión más social de la reputación corporativa, trabaja desde dentro hacia fuera de la organización, y es mucho más que la eficacia de una empresa para cumplir las normas legales. Se trata de un conjunto de acciones de respeto al entorno interno y externo que revalorizarán el capital imagen y la reputación de la empresa, y que dotan a la experiencia de marca que viven los stakeholders, de una dimensión profunda, que repercuta positivamente en la aceptación de experiencia y repetición de la misma.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aaker, D. (1996). **Construir Marcas Poderosas.** Madrid. Edit. Gestión 2000.

Alloza, A. (2002). **La Marca Experiencia y Su Papel Estratégico en el Sector Servicios, las Marcas Renombradas Españolas: Un Activo Estratégico para la Internacionalización de España**, pp.169-182.

Arranz, V. (1999). **Relaciones Públicas e Identidad Corporativa. Dos Historias Paralelas en Relaciones Públicas Empresariales e Institucionales**. Barquero, D. Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000.

Carrillo, M. y Tato, J. L. (2007). **La Nueva Dimensión de Comunicación Empresarial en el Entorno de los Activos Intangibles. La Comunicación Espiral.** Razón y Palabra [Revista electrónica], 39.

Costa, J. (2003). **De la Comunicación Integrada al Director de Comunicación: Una Historia Personal.** Madrid: Ed. Ciencias Sociales

Dowling, G. (1999). **Managing your Corporate Image.** Industrial Marketing Management, (15).

Foro de Reputación Corporativa. (2005). EISA. Caracas.

Guzmán, C. (1997). **Análisis de la Competitividad del Sector de las Industrias Culturales/Comunicacionales Nacionales y su Impacto Económico.** Revista Comunicación, #100, 75-96.

Herbig, P. Milewicz, J.; Golden, J. (1999). **A Model of Reputation Building and Destruction**. Journal of Business Research, 31, 23-31.

Luhmann, N. (1998). S**istemas Sociales – Lineamientos para una Teoría General.** Editotial: anthropos, Impreso en: España.

Marion, G. (1998). **Corporate Communications Manager Sinlarge Firms: New Challenges.** Europe and Management Journal, 16 (6), 660-671.

Mattelartt, A. (2000). **La Publicidad.** Barcelona: España. Paidos.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). **The Know Ledge Creating Company**. Nueva York: Oxford University Press.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). **La Organización Creadora de Conocimiento.** México: Oxford, University Press.

Páez, A; Fuenmayor, J. (2005). **Paradigmas sobre Gestión Comunicacional, Ámbito Universitario. Razón y Palabra**. Número 43.

Pérez, M. (2014). **El Modelo de la Espiral-Helicoidal de la Comunicación.** Tesis Doctoral presentada a la Universidad Autónoma de México. D.F.

Puyal, E. (2001). **La Comunicación Interna y Externa en la Empresa**, [recuperado 05-06-12] de 5campus.com.

Regouby, C. (1998). **La Comunicación Global: cómo construir la imagen de una Empresa**. París: Ediciones Adisson-Wesle e Iberoamericana.

Rubí, A. (2005). **La Reputación Responsable.** Revista de Comunicación Arte y Literatura [Revista electrónica].

Schultzd. E y Kitchenph. J. (2004). **Managing the Changes in Corporate Branding and Communication: Closingand Re-opening the Corporate Umbrella**. Corporate Reputation Review, 6 (4), pp.347-366.

Sosa, V. (2015). **Teorías sobre la Comunicación en Espiral.** Tesis de Postgrado no publicada y presentada a la Universidad Católica Javeriana, Bogotá: Colombia.

Universidad Fermín Toro. (UFT, 2016). **Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos de Maestría y Doctorale**s. Cabudare Autor.

Van Riel, C. (2001). **Comunicación Corporativa.** Madrid: Prentice Hall.

Villafañe, J. (2004). **La Gestión Profesional de la Imagen Corporativa.** Madrid: Pirámide

LA COMUNICACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA GERENCIA EFICAZ DE LOS DIRECTIVOS DE EDUCACIÓN MEDIA

Autor: Luis A. Valenzuela
lvalenzuela778@hotmail.com

PALABRAS CLAVE
Comunicación, gerencia, liderazgo.

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo fue analizar la comunicación en el desarrollo de la gerencia eficaz de los directivos en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas. El paradigma empleado fue cuantitativo, tipo de investigación de campo descriptiva, la población estuvo conformada por ocho (8) directivos del Colegio en estudio. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos fue el Cuestionario. La principal conclusión fue que los Directivos de la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, deben estar dispuestos al cambio, a ejercer un liderazgo donde el respeto, el compromiso, la toma de decisiones y el trabajo en equipo, los lleven a mantener un ambiente agradable, ser motivadores y buenos comunicadores y sobre todo lograr una gerencia eficaz.

COMMUNICATION IN THE DEVELOPMENT OF EFFECTIVE MANAGEMENT OF MIDDLE EDUCATION DIRECTORS

Author: Luis A. Valenzuela
lvalenzuela778@hotmail.com

KEYWORDS
Communication, management, leadership

ABSTRACT

The main objective of this study is to analyze the communication on the development of effective management of managers at the United Educative College Andrés Eloy Blanco, municipality Barinas, Barinas State. The methodology is quantitative, supported by documentary field research, the population was comprised of eight directors of college study. The main conclusion was that the directors of the unit educational College private Andrés Eloy Blanco, must be willing to change, to exercise leadership where the respect, commitment, decision-making and teamwork, carry them to maintain a friendly atmosphere, be motivating and good communicators, and above all to achieve an effective management.

.

INTRODUCCIÓN

El gerente de hoy debe ejercer un liderazgo comunicacional a la altura de los nuevos paradigmas que representa esta sociedad cambiante, un líder debe tener autoridad vertical que lo sitúe al frente, ordene y conduzca hacia donde van todos y se coloque a la par de sus seguidores, pero además debe tener distancia emocional horizontal que implique proximidad emocional o lealtad de manera tal, que hasta el más humilde de sus seguidores sienta que su líder lo aprecia y lo comprende.

Según el autor Garcés (2010) manifiesta que: “La comunicación es la principal actividad de una organización, para que sea eficaz , por tanto, se debe hacer un análisis de la realidad administrativa para conocer el grado de comunicación que existe en la organización” (p.75); de manera que se establezca un modelo de comunicación racional fundamentado en la comprensión; donde la relación sujeto-objeto se sustituye por las relaciones humanas, con el propósito de imponer una visión holística donde se destaque el rol en las relaciones interpersonales, las normas de grupo y el liderazgo y desplazar con ello el viejo enfoque de la productividad y la competitividad que depende sólo de algunas condiciones físicas y las remuneraciones.

En esta nueva concepción la comunicación es la estructura fundamental de las organizaciones y por ello la garante de sus transformaciones y desarrollo. De allí, que para que exista es necesario un sistema compartido de símbolos que sirvan de referentes, e implique un intercambio de los mismo de forma común entre las personas que intervienen en el proceso comunicativo; es decir, quienes deben tener un grado mínimo de experiencia común y de significados compartidos.

La Educación Bolivariana en Venezuela, confronta una serie de problemas derivados de la crisis política, social y la necesidad de formación orientadas al desarrollo del comportamiento humano basados en estilos que comprometan no solo una

gerencia versada en las políticas educativas sino que establezcan compromisos para la atención directa de los entes del currículo bajo estigmas de cordialidad, respeto y honestidad, lo que ha repercutido en el normal desenvolvimiento de la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco de carácter privado donde la comunicación entre los directivos se ha tornado con diferentes criterios.

Corolario, el éxito organizacional, es imposible sin excelencia, el cual exige en la actualidad puestos gerenciales donde se demande mucho más que una competencia de tipo técnica, donde sea una demanda sofisticada con un tipo de destreza social, liderazgo que lo capacite para movilizar grupos de personas y lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos que puedan unir a la gente en perseguir un propósito significativo, de las fuerzas que los separan, y en definitiva puedan mantener las organizaciones educativas libres de mediocridad caracterizadas por conflictos burocráticos y luchas de poder, tal cual como lo expresa, Garcés (2010) “Las instituciones educativas deben de ser garante de la pluralidad en la lucha de poder” (p.80)

El mismo autor menciona que los desafíos que presenta la gestión de las instituciones educativas del siglo XXI precisan del compromiso y la actuación de gerentes educativos, los cuales deben planificar y concretar nuevas posibilidades de acción, no solo en el interior de las escuelas, sino también en la vinculación de este con su contexto local comunitario. Quienes asumen este rol deberán caracterizarse por ser emprendedores, previsores, flexibles, creativos, críticos, y estar atentos a los cambios que la dinámica social trae aparejados; desde una ética humanística.

Es así como las personas que están dentro de las organizaciones, deben establecer un ambiente donde se desarrollen relaciones humanas favorables, en la que su base fundamental sea la comunicación asertiva, que les permita expresar conductas con sentido de pertenencia hacia la escuela, con seguridad, confianza y respeto en su labor

educativa. Es necesario generar entonces, desde el seno de las instituciones, actividades planificadas y dirigidas por todo el equipo humano que promuevan una comunicación efectiva y participen activamente, de manera que puedan lograr sus objetivos, metas y sobre todo un grato ambiente de trabajo, donde exista satisfacción por las labores realizadas.

Las debilidades en el proceso de comunicación, lleva a unas interacciones que se desarrollan sobre rumores y suposiciones que desvirtúan y bloquean el comportamiento humano; de esta manera, trae como consecuencia en el grupo de profesores, desintegración, pérdida de entusiasmo y por ende no saben trabajar en equipo.

Por consiguiente, se han suscitado en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco un ambiente de aislamiento del personal; es decir, no existe trato honesto y armónico entre los miembros que la componen, además, las personas, por lo general, no se involucran en actividades de la escuela de manera espontánea; se limitan a cumplir sus funciones, las cuales ven como una obligación lo que ha generado una comunicación deficiente entre ellos. Aunado a ello, se evidencia la falta de lineamientos de comunicación por parte del directivo, que aunado a la problemática de tipo organizacional, se hace muy poco para promover en el personal el logro de los objetivos planteados.

De esta situación planteada, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación comunicacional en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas?, ¿Cómo son los elementos comunicacionales que influyen en el desarrollo de la gerencia eficaz en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas? y ¿Cuál es el tipo de comunicación utilizado por el personal directivo para el desarrollo de la gerencia eficaz en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la comunicación en el desarrollo de la gerencia eficaz de los directivos en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas.

Objetivos Específicos

Identificar la situación comunicacional en la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas.

Describir los elementos comunicacionales que influyen en el desarrollo de la gerencia eficaz en Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas.

Determinar el tipo de comunicación utilizado por el personal directivo y docente para el desarrollo de la gerencia eficaz en Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas.

Justificación de la Investigación

La presente investigación es importante, por cuanto sus aportes son fundamentales desde el punto de vista teórico y práctico, donde podrán ser utilizados por los directivos para fortalecer el proceso comunicacional como elemento del comportamiento humano y lograr la integración del personal que labora, permitiendo reorientar acciones hacia un nuevo enfoque de participación y transformación de la gerencia.

DESARROLLO TEÓRICO

Dentro del proceso de fundamentación teórica se presentan algunas conceptualizaciones de autores sobre la Comunicación, entre los cuales, se encuentran:

Según Moreno (2007), afirma que la comunicación “es el funcionamiento de las sociedades humanas ya que es posible gracias al dialogo” (p. 8); esta consiste en el intercambio de mensajes entre los individuos, desde el punto de vista técnico, el mismo autor señala, que la comunicación es el hecho que un determinado mensaje originado en el punto (A) llegue a otro punto determinado (B), distante del anterior en el espacio o el tiempo” (p.28), de allí que con la aparición del hombre sobre la tierra, surge al mismo tiempo

que el deseo de compartir y transmitir sus necesidades a los demás; esta evolución ha beneficiado muchísimo porque constituye la causa y efecto de su progreso.

De lo anteriormente se deduce que el diálogo; es un instrumento fundamental que se tiene para manifestar el pensamiento, deseos, sentimientos. Se dirige a esperar lo transmitido sea comprendido por el oyente y receptor, lograr un buen diálogo resulta en ocasión muy difícil; muchas veces lo que se quiere informar no llega a otra persona, ya sea porque no se expresa bien las ideas o porque el receptor no entiende o no capta el mensaje. En opinión de Cassany (citado en Garcés, 2010), el cual señala que:

Comunicación es la transferencia de información entre un emisor y un receptor, asegurándose el primero de que este último lo entienda. El emisor puede ser cualquier individuo interno o externo a la organización y ese éxito viene dado por las habilidades para hablar, escribir, escuchar o razonar. No podemos comunicar lo que no sabemos (p. 58).

Por ende, los procesos de comunicación en el seno de una organización son vitales para la consecución de los objetivos de la misma, estos permiten entrelazar los diversos componentes de cualquier organización; su eficacia viene dada por la forma como se dirige dentro de la actividad administrativa, como un instrumento básico y natural para su desenvolvimiento.

Procesos de la Comunicación

En referencia a los proceso de la comunicación, Flores y Castillo (2001), indican “La comunicación implica la transmisión de una determinada información, la información como la comunicación supone un proceso” (p.23), los elementos que aparecen en el mismo son:

1. Código: es un sistema de signos y reglas para combinarlos, el proceso de comunicación que emplea ese código precisa de un canal para la transmisión de las señales.

2. El Canal: será el medio físico a través del cual se transmite la comunicación.

3. El Emisor: es la persona que se encarga de transmitir el mensaje, esta persona elige y selecciona los signos que le convienen, es decir, realiza un proceso de codificación de mensaje.

4. El Receptor: será aquella persona a quien va dirigida la comunicación, realiza un proceso inverso al del emisor, ya que descifra e interpreta los signos elegidos por el emisor, es decir, decodifica el mensaje.

Todo gerente educativo, debe tener presente la comunicación y en ella va el sello del liderazgo sea cual sea el estilo. En los procesos de la comunicación humana se encuentran diferentes elementos que hacen posible que el diálogo se ejecute a través de los órganos eferentes y aferentes de la sensibilidad humana (tacto, gusto, oído, olfato, vista) generándole mensaje y otra persona ejecuta el papel de receptor y decodificador final en una comunicación directa.

Estrategias de Comunicación

El autor Navarrete (2009), señala las siguientes estrategias de comunicación:

Sensibilización: Es a través del mecanismo de comunicación que se estableció entre la obra de arte y el espectador (pintura) y más tarde entre la obra de arte y el lector (literatura) que se gestó progresivamente el concepto de paisaje.

Concientización: Aquí se encuentra la Indagación y definición del problema comunicacional, que busca, si la gente responde y se compromete con la institución. Se aplica en todo esto una metodología es decir el camino o la dirección que tendrá el proyecto; se ayudará de métodos estos pueden ser empíricos esto se refiere si existe un contacto directo con el objeto de estudio, también está el de la observación, se hace a partir de una guía de observación.

Socialización: Uno de los modelos propuestos para conseguir el fomento de la socialización en las aulas de educación obligatoria, es la llamada Educación Integrada, que

buscan el fomento de la comunicación y la interacción de individuos de diversas culturas en un mismo punto de encuentro, el mismo Centro Escolar.

Estrategias Educativas

De acuerdo, al autor Navarrete (2009) a la hora de llevar cabo cualquier actividad, se ha de considerar la adecuación de la medida al supuesto concreto, o sea, definir las estrategias educativas. Por tanto, es conveniente preguntarse en qué situación se encuentran, cuáles son las condiciones necesarias para que se produzca educación intercultural. Hay, por tanto, que tener en cuenta al sujeto, el objetivo que se persigue, la determinación de procesos y recursos para la consecución del objetivo, y la proyección en marco curricular y desarrollo de programas adecuados.

El mismo autor menciona que la motivación es la nueva escuela comunitaria busca hacer realidad y materializar la corresponsabilidad de todos los actores del proceso educativo, promoviendo la integración, principalmente de la comunidad educativa y de las familias cercanas al contexto sociocultural de la institución escolar. Las estrategias motivacionales servirán de herramienta innovadora a los directores y así podrán alcanzar satisfactoriamente sus objetivos propuestos y lograr la participación de todos los actores.

Bases Legales

Es parte esencial de toda investigación exponer un basamento legal del cual se apropia el investigador para así; darle el sentido y coherencia pertinente, a través; de instrumentos legales tales como: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el Título III De Los Derechos Humanos y Garantías, y de Los Deberes en el artículo 19 señala:

> El estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos

> humanos suscritos y ratificados por la República y con las Leyes que los desarrollen (p.8).

En este artículo se refleja la importancia que todas las personas sin excepción de los derechos humanos, es decir; el respeto que se merecen independientemente de un estatus o clase social; es por ello que las organizaciones en todo sus niveles deben llevar en armonía el funcionamiento para así evitar malos entendidos y lograr alcanzar con éxito las metas u objetivos trazados. En consecuencia, el mismo instrumento legal señala el artículo 87 el cual expresa lo siguiente:

> Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones (p 3).

Por lo antes expuesto, el Estado está en la obligación de facilitar y promover el derecho al trabajo con la finalidad de proporcionar el bienestar social y organizativo de modo que la población se sienta satisfecha en su campo de trabajo.

En el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (ob.cit), en el artículo 69 plantea que:

> El Director es la primera autoridad del plantel y el supervisor nato del mismo. Le corresponde cumplir y hacer cumplir el ordenamiento jurídico aplicable en el sector educativo, impartir las directrices y orientaciones pedagógicas administrativas y

> disciplinarias dictada por el Ministerio de Educación y Deporte, así como representar al plantel en todo los actos públicos y privados. (p.23)

Por consiguiente, dicho artículo expresa claramente el rol que deben desempeñar los directivos en las instituciones educativas ya que son las primeras autoridades y es por ello que se hace importante en esta investigación, puesto que son ellos quienes permiten que en las instituciones se generen cambios importantes y trascendentales.

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

La fundamentación epistémica para la presente investigación, se sitúa en desglosar el paso a paso para cumplir el objetivo principal que se desea con el estudio, el cual es: Analizar la comunicación en el desarrollo de la gerencia eficaz de los directivos en la Unidad Educativa Colegio Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas.

Así mismo se parte de la idea clara de que el enfoque metodológico que enmarcará el análisis de la comunicación es el cuantitativo, debido a que permitirá analizar al personal directivo de la Unidad Educativa Colegio Privado “Andrés Eloy Blanco”.

Será evidente, en lo referente al tipo de investigación de campo que se tome en consideración lo que define las Normas para la elaboración y presentación de los trabajos de grados para especialización, maestría y tesis doctoral, de la Universidad Fermín Toro (2001) al respecto de la Investigación de campo:

> Se entiende por investigación de campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza o factores constituyentes ,explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de la investigación o en desarrollo.(p.10)

A su vez, se considera por el planteamiento de los objetivos específicos que el tipo de investigación de campo para desarrollar la investigación, tendrá un carácter descriptivo apoyada en revisiones bibliográficas, definido por lo expresado en las Normas para la elaboración y presentación de los trabajos de grados para especialización, maestría y tesis doctoral, de la Universidad Fermín Toro (ob cit) el cual la define las investigaciones de carácter descriptivo como aquella "que consiste en indicar lo que es.

Unidad de Estudio

Población y Muestra

Para la presente investigación la unidad de estudio, está definida por los directivos de la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas, la cual está conformada por ocho (8) directivos, que según el autor Arias (2006), "la población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación". (p.81).

Para la presente investigación el tipo de muestra a usar, 8 directivos de la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas, estado Barinas, la cual es estadísticamente manejable por ser un valor finito conocido representativo. Arias (2006), cuando se refiere a la muestra como "un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible" (p.83).a lo que es lo mismo, se extraerá un subconjunto representativo de la característica de la población, esta extracción se hará bajo el criterio de Ramírez (2007), presenta una fórmula para las poblaciones finitas:

$$n = \frac{z^2\ xpxqxN}{e^2(N-1)+z^2\ xpxq}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la Población = 514 trabajadores.

p: Probabilidad de éxito (0,90)

q: Probabilidad de fracaso (0,10)

Z: Valor correspondiente a la distribución de Gauss 2 para 95 por ciento de confianza=2

e: Margen de error del 5 por ciento.

Técnicas de Recolección de Información

Las técnicas de recolección de la investigación cuantitativa según Arias (Ob.Cit) “son definidos como los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”, (p.67). Por otro lado, se toma en cuenta el criterio de Garrido, (2004), por quien “La recolección de datos es un proceso meticuloso y difícil, pues requiere un instrumento de medición que sirva para obtener la información necesaria para estudiar un aspecto o el conjunto de aspectos de un problema” (p.68).

El Cuestionario

Para hacer la recolección de datos de manera objetiva en la presente investigación, anteriormente se aclaró, que una de las técnicas a usar en la misma es la encuesta, como instrumento un cuestionario, que para Pardinas, (2006) “Es un sistema de preguntas que tiene como finalidad obtener datos para una investigación, no puede ser estudiado como algo aislado. El cuestionario presupone el diseño de la investigación; y la construcción del cuestionario es un procedimiento riguroso”. (p.117), este cuestionario según lo anteriormente expresado por el autor, deberá estar formulado en base a preguntas con una escala ordinal donde se deberán establecer los criterios de medición representativos de la investigación cuantitativa.

Validez del Instrumento

Según González H, (2007) dice, que la validez “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”, (p.346). Para la presente investigación se tomará la metodología del juicio de tres expertos y se usa el formato dispuesto en el anexo 14,de las Normas para la Elaboración de los trabajos de grado para Especialización, Maestría y Tesis Doctoral de la UFT (2001), así mismo esta validez se trabaja en base a la medición de veracidad y concepto, donde los expertos evaluarán si el instrumento aporta datos reales y a su

vez si se mide se refleja la medición de la variables, a través de una escala de cuatro puntos que evalúan a cada ítems, como dejar, modificar, eliminar o incluir otra pregunta que cada uno crea adecuada a modificar.

Confiabilidad del Instrumento

Para la presente investigación, la confiabilidad se desarrolló a través de un coeficiente que mida que tan confiable fue la recolección de los datos, tal como lo expresa Ospino (2006), el cual menciona que la confiabilidad de los instrumentos, "es al grado en el que la misma aplicación repetida a un mismo universo de estudio produce iguales resultados".(p.168)

Para la presente investigación se usará la siguiente expresión para el cálculo del coeficiente de confiabilidad denominado coeficiente Kr20, usado para preguntas cerradas dicotómicas en el caso de la lista de chequeo y para el instrumento escala nominal o también se podría usar la escala de Likert, ya que es un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes.

Análisis e Interpretación de los Resultados

Los datos se encuentran expresados en cuadros y gráficos que presentan las frecuencias y porcentajes en que se ubicaron cada uno de los ítems estudiados, donde se reflejan los resultados por las variables y sus respectivas dimensiones y expone una información sencilla, derivada de cada una de las opiniones señaladas por los directivos encuestados (Ver Cuadro 1) donde se observa que el 100% del personal directivo encuestado respondió que siempre es importante mantener una comunicación efectiva entre el personal de la organización.

En los resultados se puede inferir que todo personal directivo al considerar que la comunicación debe ser efectiva dentro su institución esto se constituirá en una fortaleza dentro del proceso educativo y desarrollo de un ambiente armónico y respetuoso dentro del ámbito. Al respecto Santier (2006), señala que: "A través de buenas destrezas y formas de

comunicación, logra el propósito de lo que se quiere transmitir o recibir. Y desarrollo de un ambiente armónico y respetuoso dentro del ámbito…" (p. 64). Ver Cuadro 2.

Donde se observa que el 60% de los encuestados respondieron que siempre transmite a su personal información de manera directa en relación a las diversas actividades que se realizan en el entorno escolar y comunitario; y el 40% casi siempre. En los resultados se deduce que el personal directivo encuestado considera que siempre transmite a su personal información de manera directa en relación a las diversas actividades que se realizan en el entorno escolar y comunitario, lo que conlleva a inferir que se da la comunicación efectiva, directa y acorde dentro de la organización. Rondón (2002), señala que: "En la comunicación directa la producción del mensaje por parte del emisor y la compresión del mismo por parte del receptor es simultánea y se produce mediante la relación interpersonal y eficaz" (p. 54).

CONCLUSIONES

Al finalizar el presente estudio se concluye que la situación comunicacional en la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, municipio Barinas se ha visto afectada en las funciones en la institución, en la cual también se describieron los elementos comunicacionales que influyen en el desarrollo de la gerencia eficaz y determinó el tipo de comunicación utilizado por el personal directivo en el desarrollo de la gerencia eficaz.

El personal que labora en la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, tienen la necesidad de utilizar la comunicación en el desarrollo de la gerencia eficaz, manejar el diálogo y la información con todo su personal, debe existir una estrecha relación entre los directivos y el personal su cargo.

Es importante mantener una comunicación efectiva y directa entre todo el personal de la organización, ésta constituye un área importante para que se dé una gerencia eficaz y por ende mejorar las relaciones

interpersonales entre el directivo y el personal a su cargo, logrando además un desempeño laboral eficaz, por ello es indispensable que se dé siempre una buena comunicación.

La comunicación debe ser usada para sensibilizar, concientizar, motivar y socializar a todo el personal a fin de crear valores que contribuyan a una gerencia eficaz, así como prevenir o regular los conflictos dentro de la institución, por ello la comunicación incide sobre la calidad y la eficacia de todo el proceso educativo.

La comunicación permite la interacción entre las personas de las organizaciones, cumpliendo una función mediadora entre el entorno y los sujetos actores de la comunicación, se debe dar el consenso al expresar las ideas durante las conversaciones.

La función principal de la comunicación es la relación con el entorno o medio ambiente. Esta debe dar confianza, autoridad, consenso y compromiso entre las personas que la integran, además, permite a los miembros de la organización realicen conjuntamente la planificación organización, dirección y control de las actividades para su crecimiento y con el propósito de lograr un mejoramiento del proceso educativo y una gerencia eficaz.

Los Directivos de la Unidad Educativa Colegio Privado Andrés Eloy Blanco, deben estar dispuestos al cambio, a ejercer un liderazgo donde el respeto, el compromiso, la toma de decisiones y el trabajo en equipo, los lleven a mantener un ambiente agradable, ser motivadores y buenos comunicadores y sobre todo lograr una gerencia eficaz.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. 5ta. Edición. Caracas: Editorial Epísteme.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**.** (1999), Gaceta Oficial Nº36860 Caracas Venezuela.

Chiavenato, (2003). **Introducción a la Teoría de la Administración**. Quinta

Flores y Castillo (2001). **El Dialogo Humano**. Ediciones Gestión México.

Garcés Y. (2010). **Comunicación Asertiva Y Planificación del Docente**. Tesis de Postgrado presentada a la Universidad del Zulia, para optar al título de Magíster en Gerencia. Maracaibo-Venezuela.

Garrido (2004) **Técnicas de Estudio Científico, Bajo el Enfoque Cuantitativo**. Colombia.

Mora (2008). **El Trabajo Directivo. Folklore y Realidad.** Madrid: Díaz de Santos S.A.

Moreno, E. (2007). **Principios de la Administración Científica.** Editorial El Ateneo .Buenos Aires.

Navarrete (2019). **Principios de la Investigación**. Colombia, Editorial: Requena.

Ospino (2004). **Metodología de la Investigación**. Caracas: Editorial Epestime

Pernía, Y. (2012). **Comunicación entre Docentes de Educación Inicial y Primaria. Trabajo de Grado**. Universidad del Zulia. Maracaibo, Estado Zulia.

Rangel, M. (2001). **Dinámica del Proceso de Investigación Social. Ediciones de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Barinas**: Colección Docencia Universitaria. Fondo Editorial UNELLEZ.

Riviere (2003)**. La Comunicación Eficaz**. Edición Sagola Nuevos Aires.

Santier (2006). **Clases de Comunicación en las Instituciones**. Editorial San Pablo Caracas Venezuela.

Sayago (2009).**Comunicación Organizacional**. Trabajo de grado. Universidad de Bucaramanga. Colombia.

Tamayo y Tamayo, M. (2009). **El Proceso de la Investigación Científica**. 5ª Edición. México Ed. Limusa S.A.

Universidad Fermín Toro, Vice-Rectorado Académico, Decanato de Investigación y Postgrado. (2001). **Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado para la Especialización, Maestría y Tesis Doctoral**. Cabudare.

ESPIRITUALIDAD GERENCIAL: ESTRATEGIA DE CAMBIO CULTURAL FRENTE A LA NÓRMOSIS ORGANIZACIONAL

Autora: María E. Pietrosanti
mariempir@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Espiritualidad gerencial; cultura; nórmosis organizacional

RESÚMEN

Este ensayo tiene como propósito interpretar la espiritualidad gerencial: estrategia de cambio cultural frente a la nórmosis organizacional. A nivel mundial, las organizaciones confrontan permanentemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer las acciones que realizan los empleados. En la sociedad actual, caracterizada por los continuos cambios de enfoques y el desarrollo acelerado de la tecnología, exige que las empresas se vean impulsadas a innovarse mediante procesos gerenciales que generan mecanismos de adaptación o invención para propiciar un mejoramiento continuo de la calidad y desempeño de su recurso humano. Este estudio se encuentra enfocado en un diseño documental de tipo bibliográfico, utilizando el método inductivo. Basado en teóricos como: Weil, Leloup y Crema (2003), Borges (2012) y Grossman (2011). Es por ello, que actualmente se busca ir a una dimensión espiritual que apoye sin lugar a duda el pensamiento racional de todo ser, ejemplo de esto cuando se toman decisiones; sentirse en un clima organizacional optimo, desenvolverse positivamente en el área laboral, repensar en cómo puede ayudar al individuo lo espiritual aunado a la nórmosis organizacional, entendiendo que la gerencia va más allá del simple hecho de mandar, de seguir normas, es un conjunto de ambas, abrir los estándares en la gestión podría ser una herramienta que sirve para llevarla de una manera distinta pero que también cumpliría las metas en el mercado competitivo. Se concluye en consecuencia, que el factor espiritual se convierte en eje de acción reflexiva, cultural y filosófica, instrumento que contribuye con la construcción de un entorno corporativo capaz de comprender, aceptar y ejecutar con convicción los cambios y las complejidades intra y extraorganizacionales.

MANAGERIAL SPIRITUALITY: CULTURAL CHANGE STRATEGY AGAINST ORGANIZATIONAL NORMALISM

Author: María E. Pietrosanti
mariempir@gmail.com

KEYWORDS
Spirituality management; culture; organizational nórmosis

ABSTRACT

The purpose of this essay is to interpret managerial spirituality: a strategy of cultural change in the face of organizational nórmosis. At the global level, organizations constantly confront the need to improve their work performance to strengthen the actions performed by employees. In today's society, characterized by the continuous changes of approaches and the accelerated development of technology, it demands that companies be driven to innovate through managerial processes that generate adaptation or invention mechanisms to promote continuous improvement of the quality and performance of your human resource. This study is focused on a documentary design of a bibliographic type, using the inductive method. Based on theorists such as: Weil, Leloup y Crema (2003), Borges (2012) and Grossman (2011). That is why we are currently looking to go to a spiritual dimension that supports without doubt the rational thinking of every being, an example of this when making decisions; feel in an optimal organizational climate, develop positively in the workplace, rethink how the spiritual can help the individual together with the organizational nórmosis, understanding that management goes beyond the simple fact of sending, of following rules, is a set of both, to open the standards in the management could be a tool that serves to take it in a different way but that also would fulfill the goals in the competitive market. It is concluded, therefore, that the spiritual factor becomes the axis of reflective, cultural and philosophical action, an instrument that contributes with the construction of a corporate environment capable of understanding, accepting and executing with conviction the changes and the intra and extraorganizational complexities.

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual ha pasado una serie de cambios sociales, económicos, tecnológicos y culturales que han impactado con fuerza a las distintas esferas del desarrollo humano, afectando no sólo el modo de vida de las personas, sino también las relaciones y el vínculo establecido en un individuo frente a las organizaciones con las cuales se identifica. De esta forma, se observa el proceso de globalización cuyos aspectos más relevantes son la calidad, productividad y competitividad, partiendo de que toda actividad organizacional lleva inmersa la participación activa de cada uno de sus miembros para llevar a cabo sus funciones.

Todo esto, está íntimamente relacionado con la economía mundial, lo que obliga a las empresas moverse más rápido para adaptarse a las transformaciones, rompiendo viejos esquemas que definan sus actividades en la flexibilidad de las operaciones y con amplia visión a mejoras continuas, pues se corresponde con el desarrollo y progreso personal del individuo, siendo éste la base sobre la vida familiar, ya que ésta exige los medios de subsistencia que el hombre adquiere normalmente. Drucker (2002), explica que:

> El papel de las personas en la organización empresarial se ha transformado a lo largo del siglo XX. En el inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recurso humano, que consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa. En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad. Se considera que el factor clave de la organización son las personas ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad (p.21).

En tal sentido, la gerencia no sólo debe ser capaz de atender factores económicos, sino también, ha de tener en cuenta factores de eficiencia y algunos superiores (más filosóficos) en cuanto a lo moral, la espiritualidad, el bienestar emocional y la dignidad, debido a que

evidentemente, la gerencia es el órgano responsable del éxito o fracaso de una institución, es importante dejar de un lado los estereotipos que por años nos han perjudicado, entender que la nórmosis organizacional afecta el bienestar interno y externo, se debe dejar atrás los prejuicios mentales con respecto al ser que está trabajando por la empresa, el tener una preferencia sexual o ser femenino no indica la capacitación para laborar: muchas veces por enfocarse en el patriarcado mal visto, la armonía y la cultura organizacional se ve afectada.

De este modo, se comprende que los objetivos organizacionales son dinámicos, están en continua evolución, las relaciones (externas) de la empresa con el ambiente y con sus miembros (internos), son evaluados, modificados constantemente en función de los cambios. Esto implica que, el secreto de la gerencia no está en el qué sino en el cómo ejecutarlo y lograr todo lo trazado, razón por la cual es necesario replantear todo lo relacionado con el manejo eficiente y eficaz dentro de las organizaciones públicas o privadas, en aras de canalizar al talento humano para la constitución de estructuras sólidas en valores, plenamente identificadas con el fin de cubrir las transformaciones internas a emprender para responder a la demanda social.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

La gerencia como noción de relevancia mundial, debe conocer la existencia de medios específicos útiles en la búsqueda del funcionamiento eficaz y eficiente de las organizaciones. Por tanto, incluye principios, normas y procedimientos para la conducción racional de las mismas. En tal sentido, Barreto (2011), señala que el énfasis progresiva sobre los valores éticos se debe a dos causas: “un cambio global en los supuestos subyacentes bajo un esquema de gobierno sobre las sociedades y una creciente conciencia de la conexión causal entre las cuestiones sociales, ambientales y de filosofía organizacional” (p. 23).

Desde esta perspectiva, la gerencia funciona como un sistema compuesto por una serie de

actividades que se interrelacionan, desarrolladas por un grupo de personas dentro de la organización, para lograr objetivos previamente establecidos y en consecuencia, permite al gerente intervenir y controlar diversos comportamientos de acuerdo con orientaciones básicas que se juzgan como válidas. En este orden, se concibe como un proceso orientador de los esfuerzos hacia el logro de propósitos preestablecidos, los cuales pueden estar entre otros, condicionados por la cultura que posea la organización.

El gerente de una empresa ya sea pública o privada, está caracterizado por ser el que cumple los retos que se presentan día a día tanto interno como externamente. Puede asumirse, como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados generalizándose una forma de alinear los esfuerzos para alcanzar un fin determinado, en forma eficaz y lograr la productividad.

En efecto, las empresas requieren formar una cultura organizacional saludable y sobre todo la posibilidad de incorporar en ésta, elementos del componente ético con el esfuerzo del gerente, caracterizado por ser incansable, trabajador, no tiene horarios, pues cada segundo de su vida vive entregado en cuerpo y alma a su empresa, tiene sed de triunfo, ganas enormes de seguir siendo el número uno, todos los días aprende cosas nuevas, su mente está enfocada en el negocio para hacerlo más productivo, para mantener a los clientes cautivos, para atraer clientes nuevos, para hacer que su empresa sea la más importante. Harrington (1997) define al gerente como:

Una persona que domina el negocio, que lee, se informa, es entusiasta por naturaleza, es respetado, su forma de trabajo contagia a los demás, con los que trabaja, fomenta entre los empleados una verdadera y efectiva cultura de servicio al cliente, al cual le gusta satisfacer al cien por ciento, en muchas de las ocasiones excede sus expectativas, trabaja con cero quejas, con calidad excelente (p. 193).

Desde esta óptica, las características de un gerente que le otorga valor a su entorno organizacional, son entre otras, poseer un espíritu emprendedor; dispuesto al cambio así como promotor del desarrollo de la organización; habilidades cognitivas; interpersonales; liderazgo; motivación y dirección del personal; espíritu competitivo; integridad moral, ética, capacidad crítica y autocorrectiva. A partir de esta valorización del capital humano como activo organizacional y de la necesidad de asumir la filosofía institucional fundamentada en un desempeño ético, en el entorno organizacional los valores alinean a las personas, las cuales representan su capital intelectual, son el mayor activo de ésta, valen por sí mismas.

Asimismo, las organizaciones para estar a la par de las exigencias propias de la sociedad, les corresponderá efectuar cambios estructurales, funcionales y tecnológicos que estén vinculados a los procesos que cumple la unidad empresarial para relacionarse directamente con su entorno en aras de ofrecer bienes o servicios de calidad que sumen valor agregado a quien los disfruta o adquiere. Es así, que postular la espiritualidad gerencial como estrategia de cambio cultural frente a la nórmosis organizacional, da paso a una gerencia humana capaz de ir más allá de los prejuicios, entiende que el ser humano es la esencia de la empresa por lo que se enfoca en él y hace posible que el trabajo sea más comprometido para el desarrollo y progreso de todos.

Nórmosis Organizacional

En muchos países incluyendo Venezuela se ha manifestado gran interés por explorar y dar respuestas a diversos problemas organizacionales en particular al que se denomina nórmosis organizacional o también denominado (patología de la norma), definido por Weil, Leloup y Crema (2003), como: “el conjunto de normas, conceptos, valores, estereotipos, hábitos de pensar a actuar que son aprobados por consenso o por la mayoría en una determinada sociedad y que provocan sufrimiento, enfermedades y muerte” (p. 22).

Asimismo, para Weil, Leloup y Crema (Ob, Cit): “La normosis se caracteriza por la falta de inversión en el potencial psíquico, ético y no ético, representando un estado de estancamiento de la evolución consciente, propiamente humana…” (p.83). En este contexto de consideraciones, lo anterior verifica la situación en la cual, una sociedad entera puede estar enferma aunque los individuos que la integran tengan la sensación de normalidad como consecuencia de la mayoritaria presencia de determinados rasgos, que aunque sean en sí mismos patológicos, pasan desapercibidos dada su aceptación social.

Por ello, Fromm (1963), habla de patología de la normalidad, como la enfermedad social que se produce como consecuencia de las formas particulares, generalmente aceptadas e institucionalmente legitimadas en que los individuos producen los bienes materiales mediante la eufemísticamente denominada economía de libre o mercado que en realidad es el sistema capitalista de producción. A este respecto, el autor mencionado afirma:

Un terrible círculo vicioso, un drama inconsciente por el que permanecemos sumergidos en el pantano de la compulsión-repetición que comienza en el individuo, en cada uno de nosotros, porque nos percibimos separados unos de otros y del principio del universo. Ese ser humano desajustado crea una sociedad también desajustada en el plano de la cultura porque reprime los valores fundamentales, desarrollando otras normosis específicas (…) y esta sociedad desajustada modela y refuerza el desajuste individual (p. 82).

Dicha situación se ha convertido en factor protagonista en el marco de las organizaciones, quienes no manejan aspectos como el cambio informacional; innovaciones tecnológicas; adaptaciones a la sociedad de la información y otros emergentes empresariales derivados de lo anterior, pues se genera lo que se denomina el estrés del cambio, condición dinámica en la que el individuo se enfrenta a una oportunidad, restricción o exigencia

relacionada con lo que desea y de lo cual el resultado le parece incierto e importante. Robbins (2004), es del criterio que: “El cambio rápido e inesperado hace la vida más excitante, pero también provoca el estrés. Por lo tanto, no debería sorprendernos saber que el estrés, el desgaste físico y otros temas similares están dentro de los asuntos más apremiantes en el nuevo mundo del trabajo” (p. 37). Asimismo, afirma Manrique (2006):

Un proceso de cambio bien conducido implica lograr una transformación personal, que hace al ser humano estar más alerta, más flexible; por eso muchas veces tiene que iniciar con una revisión interior de autoconocimiento, para luego poder trabajar con el ambiente que lo rodea. Para nosotros en este cambio como proceso de aprendizaje permanente debe involucrarse la alta gerencia, la encargada de encaminar a su gente para que avance hacia el crecimiento y no se quede anclada en viejos esquemas que no le permiten analizar otras realidades (p. 29)

Desde esta perspectiva, la nórmosis organizacional constituye un obstáculo para dar apertura a nuevas tendencias gerenciales de avanzada, como factor incidente de cambio en el sistema cultural empresarial, pues tal y como lo plantea Montaner (citado por Manrique; 1996): “Es complejo enfrentar y asumir cambios permanentes y nuevas perspectivas tanto a nivel organizacional como personal; por tanto, mientras no estemos dispuestos a cuestionar, conocer y modificar nuestros viejos modelos mentales, no podremos cambiar en otras esferas de la vida” (p. 32).

Dicha situación se ha convertido en factor protagonista en el marco de las organizaciones, para lo cual, la espiritualidad laboral pareciera poder convertirse en herramienta de cambio real para gerenciar esta problemática, pues se basa en el reconocimiento de que las personas tienen una vida interna que nutre y es nutrida por un trabajo significativo que se realiza en el contexto de la comunidad empresarial.

Espiritualidad Organizacional

Resnick (1998), define la espiritualidad como “una auténtica e innegable sensación de saber, en el corazón y las entrañas, que formamos parte de algo bueno que es más grande que nosotros” (p. 129). Es decir, permite el desarrollo sustentado de la creatividad, fomenta la toma de decisiones, favorece las relaciones humanas y la adaptación productiva a la sociedad. De esta manera, es una característica en la cual los valores organizacionales promueven un sentido del propósito a través del trabajo, donde las organizaciones con una cultura espiritual, aceptan que la gente tiene una mente y un espíritu, buscan el sentido y el propósito en su trabajo y desean relacionarse con otros seres humanos y ser parte de una comunidad.

El objetivo de la espiritualidad en la organización de acuerdo a Borges (2012): “es llevar el propio trabajo a un final feliz y la labor de la gerencia consiste en proporcionar un ambiente en el cual el colaborador pueda desarrollarse sin tener que enfrentarse a grandes obstáculos” (p. 1), lo que quiere decir, que el nivel más alto de la gerencia debe hacer lo mismo con el nivel ejecutivo y eliminar el abismo inmenso entre las apariencias externas y las relaciones interiores de la compañía.

En consecuencia, las personas no sólo están hambrientas de expresar su alma, sino de desarrollar su ser interior. En este sentido, indica Grossman (2011), **“**Se cree que las personas que están desarrolladas altamente en la espiritualidad, logran mejores resultados en su vida personal y profesional” y agrega: “la espiritualidad puede verse como una ventaja competitiva fundamental”. (p.31). Es por eso que las organizaciones que se respeten y aspiren al éxito deben considerar la importancia de formar así como desarrollar individuos que valoren realmente lo que hacen, para qué lo hacen, cómo lo hacen; de esa manera las personas se sentirán útiles, apreciarán a su organización, la considerarán como suyas.

Es así, que el ritmo y el alcance de los cambios que se están produciendo en las organizaciones y en las actividades que éstas

desarrollan, no tiene precedentes históricos. La globalización e intensificación de la competencia, el avance tecnológico, el aumento de las exigencias de los consumidores y los cambios en los modelos de legislación, son algunos de los factores que están haciendo del cambio un imperativo del actual nivel de competitividad. La experiencia muestra que aquellas organizaciones que no han sabido desarrollar una adecuada capacidad de cambio, están viendo reducida su capacidad competitiva significativamente.

En definitiva, la cotidianidad organizacional está sembrada, cada vez más, de colectivos y ordenamientos sociales que mutan con extrema facilidad, que se ven modificados, o tal vez creados, por los nuevos dispositivos tecnológicos que entretejen, amplían y conectan las sociedades contemporáneas, donde las tecnologías de la información así como la comunicación aparecen como condiciones de posibilidad que transforman el presente, pues vinculan, median, aglutinan, transforman muchas relaciones sociales, son parte constitutiva de las enredadas y complejas sociedades contemporáneas.

CONCLUSIONES

El desarrollo de la cultura organizacional, es en esencia, la personalidad de la compañía y lo que diferencia a una de otra en cuanto a procesos, procedimientos y relaciones. Motivo por el cual, es imprescindible que las empresas tengan bien establecidos los aspectos que han de identificarla, es por ello, que la espiritualidad gerencial como estrategia de cambio cultural frente a la nórmosis organizacional, da origen a una nueva forma gerencial, haciéndola más humana enfocada en el ser, dejando los estereotipos mentales, patriarcados, sociales, que muchas veces debilita, perjudica la filosofía corporativa, no dando paso al crecimiento, no solo se basa en el interior de la organización sino que se proyecte externamente.

En este contexto socio-filosófico y corporativo se debe añadir el ingrediente espiritual, a efectos de

apoyar a los gerentes para que corran riesgos, tomen decisiones) y sean innovadores y se preste atención a la forma como se consiguen las metas. Sin embargo para alcanzar una cultura organizacional alta, deben ejercerse ciertas prácticas como: ser un ejemplo visible, comunicar expectativas éticas, impartir capacitación ética, premiar públicamente los actos éticos y castigar los antiéticos e instituir mecanismos de defensa.

Por lo tanto, una cultura organizacional fuerte ejerce más influencia en los empleados que una débil. Si la cultura es fuerte y propugna normas éticas altas, ha de tener una influencia poderosa así como positiva en el comportamiento de los empleados, constituyendo para las organizaciones modernas la base que sustentan el comportamiento de sus trabajadores, el grado con que estos confían y responden favorablemente a la entidad sin apegarse a normas que distan de todo beneficio y legalidad.

De esta manera, es pertinente construir una escalera de valores que facilite el crecimiento individual u organizacional, en el caso empresarial de modo tal que a través de él se pueda aportar lo mejor de cada quien a la entidad. Por tales motivos resulta importante recalcar, que los valores se trasladan al campo empresarial, corresponden y es responsabilidad de la alta gerencia su promoción y desarrollo dentro de la organización.

REFERENCIASBIBLIOGRÁFICAS

Barreto, L. (2011). **Los Valores y Los Retos Éticos que Viven las Organizaciones Contemporáneas**. Madrid, España. Editorial Anaya, primera edición.

Borges, N. (2012). **Comunidad de la Santísima Trinidad**. CVX/Brasil**.** Disponible en:http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1XdJv4y20K4J:manresacoaching.blogspot.com/2012/10/espiritualidadorganizacional.html+&cd=17&hl=es&ct=clnk&gl=ve. [Consulta: 2015, Septiembre. 2].

Drucker, P. (2002). **La Innovación y el Empresario Innovador**. Bogotá, Colombia: Editorial Norma.

Fromm, E. (1963). **Psicoanálisis de la Sociedad Moderna**. 1963, págs. 196 y 197. Fondo de Cultura Económica, México.

Grossman, R. (2008). **Religión en el Work**. R Magazine, Alexandria, 53(12), 26-34.

Harrington, J. (1997). **Administración Total del Mejoramiento Continuo**. 1998. La nueva Generación. Santafé de Bogotá: Mc Graw Hill.

Manrique, F. (2006). **Un Cambio de Época, No una Época de Cambios**. Editorial McGRAWHILL. Colombia. 1996. Páginas 283

Resnick, S. (1998). **Reencontrando el Placer**. Editorial: URANO. ISBN: 9788479532765

Robbins, S. (2004). **Comportamiento Organizacional**. 2004. 10a Ed. Pearson Education, México.

Valenzuela, G. (2013). **Ética. Introducción a su Problemática y su Historia**. 2003. Ed. Mc Graw Hill. Quinta edición.

Weil, P, Leloup, J. y Crema, R. (2003) **Normose. A Patología da Normalidade**. 2004. Verus. Campinas. SP.

GERENCIA PÚBLICA: VISIÓN ÉTICA DEL LIDERAZGO EN EL CONTEXTO VENEZOLANO

Autor: Julio C. González
julioegonzalezrep@yahoo.com

PALABRAS CLAVE
Liderazgo ético, gerencia pública

RESÚMEN

El liderazgo ético es un tipo de saber dónde se busca orientar la acción humana en su sentido racional; es decir, pretende obrar racionalmente en el ámbito estatal. El objetivo principal de este ensayo es analizar la gerencia: visión ética del liderazgo en el contexto venezolano. La gerencia está cambiando al ritmo que imponen las exigencias del entorno, el cual es cada vez más competitivo y exigente en cuanto al cumplimiento de las responsabilidades que impone el sector empresarial público. Ello índica, la necesidad de un liderazgo que sepa deliberar bien antes de tomar una decisión con el objeto de realizar la elección más adecuada y actuar según lo que se haya elegido. Por su parte, la función ética está constituida por valores internos de un gerente, traducido en leyes, sobre un marco jurídico propio por el cual se autorizan a sancionar las decisiones tomadas en el trabajo gerencial. Así, la ética pública tiene como objeto, reflexionar sobre cómo aplicar los principios a la función pública, entendiendo que no consiste sólo en la aplicación de los principios generales, sino en averiguar a la vez cuáles son los bienes internos que cada una de estas actividades debe proporcionar a la sociedad, las metas a perseguir por cada una de ellas y los valores y hábitos precisos a ser incorporados para alcanzarlas.

.

PUBLIC MANAGEMENT: ETHICAL VISION OF LEADERSHIP IN THE VENEZUELAN CONTEXT

Author: Julio C. González
julioegonzalezrep@yahoo.com

KEYWORDS
Leadership ethical, public management

ABSTRACT

Ethical leadership is a type of knowledge where one seeks to guide human action in its rational sense; that is, it intends to act rationally in the state sphere. The main objective of this essay is to analyze management: ethical vision of leadership in the Venezuelan context. Management is changing at the pace imposed by the demands of the environment, which is increasingly competitive and demanding in terms of fulfilling the responsibilities imposed by the public business sector. This indicates the need for a leadership that knows how to deliberate well before making a decision in order to make the most appropriate choice and act according to what has been chosen. For its part, the ethical function is constituted by internal values of a manager, translated into laws, on a legal framework by which they are authorized to sanction the decisions taken in managerial work. Thus, public ethics aims to reflect on how to apply the principles to the public function, understanding that it is not only the application of the general principles, but also to find out what are the internal goods that each of these activities it must provide society with the goals to be pursued by each of them and the values and habits that must be incorporated to achieve them.

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual refleja una dinámica de constantes cambios en los acontecimientos diarios que exigen la participación activa, solidaria y comprometida de cada uno de los individuos que la conforman al participar conscientemente en la transformación de la realidad contextual en la cual está inmerso hacia la búsqueda de mejores condiciones de vida. Para tales propósitos se requiere la transformación de las organizaciones desde la gerencia.

De allí, que los principios gerenciales son parte de los ejes que mueven al mundo organizacional, predominando en la actualidad la epistemología y la ética. Por ello, las organizaciones buscan acercarse a estos aspectos, con el fin de crear y mantener gerencias de visión amplia, la cual pueda exhibir una legitimidad ética. El Gerente del Siglo XXI, debe visionar la necesidad de elaborar un rediseño en los programas de capacitación gerencial para enfrentar con éxito los cambios generados por la globalización; las transformaciones tecnológicas y los retos de un medio ambiente alterado y cambiante como consecuencia de prácticas industriales desconsideradas. Drucker (2002), expresa que:

> La gerencia como un proceso en que se genera cambio, implica educar al director como persona que conoce de administración pero que debe atender las porciones de elementos en conflictos de hoy para crear su mañana, explica que los líderes corporativos que se atienden con estas cuestiones todos los días saben el esfuerzo que implica aceptar el cambio, más aun cuando la dirección gerencial ha estado en manos de propietarios de grandes organizaciones que solo le interesa el mundo financiero, la tarea más difícil del director ejecutivo es pensar muy bien en todo lo relacionado con su negocio, a manera de lograr equilibrios razonables (p. 69).

Por lo tanto se considera que la gerencia se dirige hacia una dirección acorde a las nuevas exigencias del entorno organizacional, permitiendo

que los procesos ocurran con eficiencia y calidad, manteniendo presente la ética en el desarrollo de estas acciones. Guédez (2002), explica que la "ética empresarial persigue asegurar la honestidad como expresión de un concepto integral del buen negocio" (p. 84). Es por ello, que se requiere acentuar el énfasis de la ética y los valores en cada uno de los roles desempeñados por el gerente-líder, pues se observa en esta materia un vacío al cual pudiesen atribuírseles, como en parte sus resultados, las crisis vividas no sólo en Venezuela, sino en toda América Latina desde el plano de la gerencia pública.

En base a este señalamiento, es importante destacar que las organizaciones públicas, deben ser gerenciadas por personas cuyas cualidades y habilidades profesionales, estén vinculadas al liderazgo, a la comunicación, motivación, establecimiento de las relaciones interpersonales dentro de una gestión, en la cual tiene un rol protagónico las relaciones humanas. El presente ensayo constituye una contribución al fortalecimiento del conocimiento, promoción y aplicabilidad del componente ético como factor clave, en especial en al ámbito gerencial, en cuyo caso el liderazgo, debe enmarcase dentro del contexto de los sistemas modernos acorde con los requerimientos de la sociedad venezolana.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

En los inicios del tercer milenio, el mundo, las organizaciones y la vida de los ciudadanos son afectadas por acontecimientos de gran relevancia. Dentro de dichos acontecimientos se evidencia un marcado crecimiento de la globalización de la economía, un incremento de la complejidad de todos los procesos ligados a la producción de bienes y servicios, el desarrollo de nuevas tecnologías y de conocimientos, así como un frenético ritmo de cambios en las demandas de la sociedad hacia las organizaciones, tanto públicas como privadas en el ámbito de la responsabilidad ética.

Bajo este contexto, las empresas están aprendiendo que la única

manera de lograr su permanencia en el tiempo es a través de su capital humano sustentado sobre valores éticos, obligándolas a realizar una profunda reevaluación de la cultura y los valores de sus organizaciones. En el mismo orden de ideas, Barret (2011), señala que el énfasis creciente sobre los valores éticos se debe a dos causas: un cambio global en los supuestos subyacentes bajo un esquema de gobierno sobre las sociedades y una creciente conciencia de la conexión causal entre las cuestiones sociales, ambientales y de filosofía organizacional.

Entre los cambios más notorios generados a nivel organizacional, se encuentra el haber pasado de la era industrial a la era de la conciencia, donde los valores, tales como la confianza, la honestidad, la integridad, la compasión y la generosidad son vectores fundamentales para las organizaciones visionarias. Sin embargo, muchas organizaciones al igual que los seres vivos, actúan bajo lineamientos prácticos, alejándose de la supervivencia y por ende de ser organizaciones perversas pues éste es precisamente el camino opuesto (Etkin, 2001).

Tomando en cuenta lo anterior, la base de una organización vital es la gerencia sustentante en valores positivos y a menos que las empresas no se dejen cegar por éxito, demostrando su compromiso, no solo con la obtención de beneficios, sino con los valores organizacionales, se verán en grandes dificultades, pues tal como lo asegura Plana (2012), “las organizaciones con logros y éxitos espectaculares en la historia, son susceptibles de sufrir derrotas importantes como consecuencia de no actuar sobre la base de conceptos éticos” (p. 62).

En efecto, las empresas de ese mundo interdependiente e inmerso en problemas y retos globalizados, requieren formar una cultura organizacional saludable, una visión y misión alineada a través de la misma y sobre todo la posibilidad de incorporar en éstas, elementos del componente ético con el esfuerzo de gerentes líderes caracterizados por una mayor conciencia ética en corresponsabilidad con el medio

ambiente y las comunidades con las que interactúan. En el entorno organizacional, los valores alinean a las personas, las cuales representan su capital intelectual, son el mayor activo de ésta, valen por sí mismas. Cuando la organización toma conciencia de esto ha dado el primer paso para fundamentar éticamente las instituciones.

Emergentes Éticos

Partiendo de esta valorización del capital humano como activo organizacional y de la necesidad de asumir la filosofía institucional fundamentada en un desempeño ético, es importante destacar según Martín (2010), que la ética tiene tres sentidos emergentes: (a) Constituye una fuerza orientadora de la conducta; (b) representa un saber de convivencia, lo cual contextualiza la vida; (c) es un saber de comunidad, capacidad de hacer lo que aisladamente no es posible. Este último sentido, articula el trabajo en equipo, el actuar con valores compartidos, lo que implica ser más eficaces y eficientes, transformando a la institución en una organización vital.

No obstante lo expuesto, donde se presenta al capital humano como el activo más valioso de la organización vital, existe una gran paradoja en todo lo relacionado con éste; por un lado se habla de él como el recurso más importante de la organización y al mismo tiempo, las políticas, actitudes y valores con los que se gerencia niegan tal relevancia. En este sentido, las instituciones públicas, se encuentran en la gran mayoría de los países de América Latina, inmersas en un profundo nivel de discusión que abarca un conjunto de aspectos, desde su eficacia y eficiencia para enfrentar los graves problemas perjudiciales para las sociedades, hasta su credibilidad y percepción por parte de los ciudadanos.

Es evidente como en Venezuela, la crisis moral y de valores éticos es quizás el rasgo más grave que caracteriza al drama venezolano, generando secuela de corrupción pública, degradación de la convivencia moral, desprestigio del liderazgo gerencial y de credibilidad de la mayoría de las instituciones de la democracia, especialmente las

responsables de la administración de los recursos del Estado, así como de aquellas, cuya función es velar por la transparencia y eficiencia de la gestión pública (Moreno, 2010).

Por tal razón, la ética gerencial de la función pública, cobra especial importancia, sobre todo en lo referente a su interiorización consciente por parte de las personas con funciones decisorias, pues no basta para alcanzar un desempeño gerencial exitoso, los conocimientos en el área económica, política y social, si no se enfatiza el desempeño dentro del marco de los valores. A este respeto, Mc Farland (2000), señala alguno de los cambios para los cuales deberían prepararse el gerente líder, entre los cuales se encuentra la nueva cultura de alto desempeño, sustentada en la ética y en la integridad, pues en ellas se construyen relaciones saludables y de confianza en la organización.

Es así, que con los retos presentes en la actualidad, sólo organizaciones proactivas, con visión y sustentada sobre la base de valores positivos, tienen asegurado el desarrollo sostenido y pueden enfrentar el reto de su supervivencia. A tal efecto, el mundo está buscando un nuevo tipo de liderazgo y de estructura organizacional, capaz de manejar las oportunidades, presentes en una cultura organizacional que apoye la responsabilidad social, el cuidado del ambiente y la satisfacción del personal y sus clientes (Barret, 2011).

Normatización Socio-ética

La ética gira en torno a la necesidad de normatizar la conducta para que ésta se sustente en valores, los cuales en última instancia, posibilitan la convivencia, facilitando el desarrollo de los individuos que interactúan en un sistema social determinado. Los valores se equiparan a los derechos humanos de vigencia universal, pues los valores éticos se sustentan en el campo de lo moral, en la vida de alteridad y en el encuentro con los demás consigo mismo y con los que le rodean; propician la libertad del ser humano; ayudan a guiar las acciones y elecciones individuales.

Es de destacar, que la ética del valor tiene una raíz neokantiana (el

deber como fin en sí mismo) y fenomenológica (considera las experiencia moral como intuición emocional y material de los valores). A través de la ética, se puede avanzar en la erradicación de las prácticas corruptas que destruyen valores y dañan la economía y la sociedad. Un ejemplo de ello ha sido la corrupción, la cual, se ha convertido en un fenómeno tan global en la actualidad que conlleva a un catálogo de actos corruptos, tales como, el soborno, la extorsión, el tráfico de influencia, el nepotismo, el fraude, la obtención de dinero fácil, el desfalco y otras situaciones de similar acción.

De allí que, la desviación de los propósitos es un problema ético porque significa apropiarse de una institución y hacerla depender de fines privados, no del interés general. No es un hecho accidental sino una transformación de auto-sostenimiento. La falta de ética en la gestión pública afecta los derechos de los ciudadanos de múltiples maneras. Cuando la falta de moralidad pública tiende a generalizarse en los niveles jerárquicos, causa un profundo daño cuyas consecuencias permanecen por largo tiempo, debilitando a la sociedad en su totalidad.

El Liderazgo Ético en la Gerencia Pública Venezolana

Ahora bien, ¿Qué papel cumple el liderazgo ético en la gerencia pública venezolana? En reflexión a ello, si el líder, es la condición de que éste se prepare para el recambio, la alternativa. Los líderes públicos tienen que ejercer pedagogía. A un líder también se le pide que presente desafíos nuevos y que, en un momento dado, sepa manejar y gestionar la soledad. Aquél que sólo busca el apoyo de la masa es un oportunista, por eso el líder debe ser constante y también optimista, como una opción vital.

En este mismo orden de ideas, Guédez (2011), sostiene: “el líder es un ser convincente, en lugar de vencer, convoca en lugar de imponer, despierta admiración en lugar de temor, despierta creatividad, lealtad y compromiso, en lugar de interesarse exclusivamente en la eficiencia ordinaria de un desempeño” (p.120). El genera más motivación espiritual

que satisfacción financiera. En definitiva, hace cosas que permiten hacer a otras personas. Su poder se deriva del poder asignado a los otros. Por eso, su expectativa se inscribe dentro de intereses de un reconocimiento, trascendiendo la limitada idea de la remuneración económica.

En relación con lo anterior, el líder debe tener ciertos principios básicos que no puede violar impunemente. Los valores son los mapas para caminar por el territorio en el cual debe desenvolverse el líder. Asimismo, la fortaleza y la integridad son valores aseguradores para la vida de los líderes y sus resultados a largo plazo permanencia y consistencia; de allí que, la fortaleza real de un líder proviene de comprender y aplicar principios y valores llevándolos a la praxis en todos los niveles de la organización.

En este contexto de ideas, cuando se enseñan prácticas o como por qué hacerlo las personas se vuelven dependientes para cualquier decisión. No sucede lo mismo si se forman en los principios de porqué hacerlo. Según Pérez (2012), “el líder espera que las personas bajo su dirección actúen movidas por motivación trascendente, es decir, porque así quieren hacerlo debido al valor que su acción tendrá para otras personas” (p. 96). En consecuencia, un líder no estará satisfecho en cuanto tal si un liderizado le obedece perfectamente y obtiene los resultados que se le piden, pero lo hace por temor o por esperar un premio o por cualquier otra razón que no sea el valor real de lo que se le pedía.

Los resultados que interesan al líder dependen en parte de las intenciones de otras personas al actuar, y esas otras personas pueden siempre ejecutar una acción pero con diferentes intenciones que nadie puede imponer desde fuera de ellas mismas. Dado que nadie puede obligar a moverse por motivación trascendente a otra persona, el líder tendrá la tarea de desarrollar ésta desde fuera del individuo para lo cual según Pérez (op. cit), “el gerente líder deberá pensar en un liderazgo transformacional que logre cambiar las actitudes y valores básicos de los

seguidores mediante estrategias de delegación de poder (empowerment), basadas en la credibilidad y el comportamiento altruístico" (p. 97).

CONCLUSIONES

El mundo está buscando un nuevo tipo de liderazgo y de estructura organizacional, capaz de manejar las oportunidades, presentes en una cultura organizacional que apoye la responsabilidad social, el cuidado del ambiente y la satisfacción del personal y sus clientes. Con los retos presentes en la actualidad, sólo organizaciones proactivas, con visión y sustentada sobre la base de valores positivos, tienen asegurado el desarrollo sostenido y pueden enfrentar el reto de su supervivencia.

Por su parte, el ejercicio de la gerencia por parte del gerente venezolano se ve azotada por un contexto que influye directamente sobre ella. Esto hace indispensable el empeño del gerente-líder para compenetrar, directamente, el desempeño organizacional con la acción del sistema social. Los colaboradores que acompañan la gestión son elementos clave para lograr la sinergia empresa-ambiente.

A tal efecto, es imperativo la búsqueda de alternativas viables para la atención a través del actual proceso de modernización de las instituciones públicas; logrando con ello, una verdadera reestructuración física, organizacional, gerencial, humana y lógica del modelo existente. En este sentido, las organizaciones deben perpetuar su vigencia ética en el entorno y requiere necesariamente su armonización con la tendencia y evolución de los sistemas socio-culturales actuales; llevar a cabo los procesos de transformación necesarios sobre la base del fomento de una cultura organizacional enraizada en los valores éticos de cambio continuo, aprendizaje, creatividad y participación.

Así pues, la alta gerencia deberá procurar la promoción del componente ético, lo cual constituye un elemento medular para triunfar en una cultura sana y junto al imperativo calidad/servicio, son indispensables para la mejora continua de la

organización, en donde factores como la ética, el capital humano, la tecnología de la información, el liderazgo, innovación, entre otros, son claves para el logro de sus objetivos de corto y largo plazo.

En este planteamiento, se pone en evidencia el rol que deben cumplir los gerentes líderes en las organizaciones públicas, para lo cual se requiere del dominio de sus competencias en el conocimiento de los procesos administrativos que desarrollen habilidades para ajustarse a la realidad país, identificándose con el talento humano para mejorar tanto interno como externamente, así mantenerse en el mercado competitivo.

Finalmente, en Venezuela la gerencia pública se ha caracterizado por un amplio control político en los procesos socio-económicos estratégicos para el país. Esto ha hecho presente dos (2) concepciones históricas singulares en la escena pública. Una tecnocrática, cuya razón se centra en la técnica y el capital, la otra es humanista que basa su esencia en la acción directiva dotada de un sentido espiritual. Estas concepciones teóricas coinciden en la búsqueda de la calidad a través de la ética gerencial, apuntando a los indicadores de la eficacia, la eficiencia y la efectividad para lograr niveles de productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barret, R. (2011). **Liberando el Alma de las Empresas**. Buenos Aires, Argentina: SMS Editores.

Drucker, P. (2002). **La Decisión Eficaz**. Barcelona: Ediciones Deusto.

Etkin, J. (2001). **La Doble Moral de las Organizaciones. Los Sistemas Perversos y Las Concepciones**. España: Editorial McGraw Hill.

Farland, J. (2000). **Liderazgo en Acción**. México. Editorial McGraw Hill.

Guédez, V. (2011). **La Ética Gerencial. Instrumento Estratégico que facilitan Decisiones Correctas**. Tercera Edición. Caracas. Venezuela: Editorial Planeta Venezolana S.A.

Martín, V. (2002). **El Poder Integrador de la Ética en la Función Pública y su**

Contribución al Desarrollo. Ponencia: VII Congreso Internacional del Consejo Latinoamericano para el Desarrollo sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública [Documento en línea]. Disponible: http://www.clad.org.ve/fulltext/0042125.pdf [Consulta: Consulta: 2015, Junio, 7].

Plana, E. (2012). **Valores en la Empresa**. México: Editorial Trilla.

Pérez, A. (2012). **Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Hacia una Organización Competitiva**. México: Editorial McGraw–Hill.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA REALIDAD COMPLEJA DE LA GERENCIA PROSPECTIVA

Autora: Karelbys Y. Castillo
karelbyscastillo@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Gestión del conocimiento, realidad compleja, gerencia prospectiva

RESUMEN

El devenir de las investigaciones, junto a las posibilidades de abordar el futuro como factor pronosticable, puede hacer posible la implementación de estudios prospectivos, utilizando un constructo innovador como es la gestión del conocimiento en la realidad compleja del mundo de la gerencia, haciendo necesario ahondar en eventos futuros. El propósito de este artículo en la modalidad de ensayo es reflexionar sobre la gestión del conocimiento en la realidad compleja de la gerencia prospectiva. Se hizo un abordaje interpretativo tomando como base la revisión de los contexto teóricos documentales expuestos por Kerschberg (2000) sobre la gestión de conocimientos; Barrera (2005), sobre la prospectiva como una técnica gerencial; y Murillo (2009), que expone las nuevas formas de organización del trabajo; entre otros. Como reflexión conclusiva se asume los avances tecnocientífico-sociales como transcendental en la gestión del conocimiento para el logro de objetivos organizacionales; de esta manera, el desarrollo de la gerencia prospectiva, brinda una visión de futuro en las dimensiones técnicas, administrativas, culturales, entre otras, que apoyadas en la gestión de la gerencia, despliega el capital intelectual como una estrategia de innovación tecnológica; tomando en cuenta la realidad compleja de las organizaciones para poder construir escenarios futuros, desde la integración y el conocimiento, constituyendo un enorme reto para la gerencia comprender la naturaleza fundamental de sus complejidades como organización para poder abordar los distintos escenarios que involucren el futuro de la gerencia.

KNOWLEDGE MANAGEMENT IN COMPLEX REALITY OF MANAGEMENT PROSPECTIVE

Author: Karelbys Y. Castillo
karelbyscastillo@gmail.com

KEYWORDS
Knowledge management, complex reality, prospective management

ABSTRATC

The future of research, with the potential to address the future as predictable factor, can make possible the implementation of prospective studies using an innovative construct as is knowledge management in the complex reality of the world of management, making it necessary to delve in future events. The purpose of this article in the test mode is to reflect on knowledge management in the complex reality of the prospective management. an interpretative approach based on the review of the theoretical context documentaries presented by Kerschberg (2000) on knowledge management was made; Barrera (2005) on foresight as a management technique; and Murillo (2009) which sets out new forms of work organization; among others. As a reflection concluding the techno-scientific and social progress as transcendental in knowledge management to achieve organizational objectives assumed; thus, the development of prospective management, provides a vision in technical, administrative, cultural dimensions, among others, supported in managing management, intellectual capital deployed as a strategy of technological innovation; taking into account the complex reality of the organizations to build future scenarios, from integration and knowledge, a huge challenge for management to understand the fundamental nature of its complexities as an organization to address various scenarios involving the future of the management.

INTRODUCCIÓN

La evolución del mundo gerencial se ha visto impactada por los cambios técnicos, científicos y sociales, generados por la globalización de las economías en donde tienen lugar todos los espacios geohumanos mundiales. Es así como la competitividad empresarial, está signada por una realidad organizacional compleja dinámica e incierta dando lugar al auge del conocimiento como factor decisivo para el éxito de la gerencia contemporánea.

Los entornos gerenciales contemporáneos, están caracterizados por la velocidad en la que se producen los negocios, la facilidad de acceso de la información, la aparición de nuevos productos, tecnologías, servicios, economías globales, competidores emergentes, entre otras representaciones, haciendo obsoletos a los procedimientos tradicionales. Al hacerse los entornos organizacionales más complejos, admite otros riesgos en la toma de decisiones empresariales, llevando a la búsqueda de ventajas competitivas basadas en conocimientos que promuevan la creatividad e innovación de una visión de futuro más segura, práctica y ventajosa.

Si se considera que vivimos en la sociedad del conocimiento, el éxito empresarial dependerá del aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), de ahí que los procesos productivos han avanzado en la búsqueda de ámbitos más competitivos en la imperiosa necesidad de dar mayor importancia al activo más valioso de las organizaciones contemporáneas; su talento humano, permitiendo gestionar los saberes a fin de incrementar el capital intelectual colectivo, lo cual se traduce en innovación y por ende en competitividad desde la gerencia prospectiva.

Partiendo de estas consideraciones, el propósito de este ensayo es reflexionar sobre la gestión del conocimiento en la realidad compleja de la gerencia prospectiva, como un activo organizacional

intangible que una organización utiliza para crear valor agregado en los procesos empresariales.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

El éxito en las organizaciones contemporáneas, exige un mayor crecimiento tomando en consideración la complejidad en su funcionamiento, lo cual hace que se incremente el talento humano que labora en la misma; de ahí, toma gran importancia la gestión estratégica para potenciar las capacidades y el desempeño de la fuerza laboral, con los objetivos de lograr el posicionamiento y la continuidad en las actividades productivas en los ámbitos de los conocimientos pertinentes a los entornos empresariales para responder a las demandas de una sociedad cada día más globalizada.

La gestión del conocimiento es un intangible clave en la globalización; de ahí la importancia de generar prácticas en red con el conocimiento y, son definitivas para expandir su poder para alcanzar importantes metas económicas, y empresariales atendiendo a los diferentes puntos de encuentros previos propiciados por sociedades que han cimentado nuevos paradigmas tecnogerenciales acompañando sus visiones de futuro con sólidas y sostenidas estructuras estratégicas enfocadas en la construcción de valor a través de los sistemas socialmente compartidos.

En esta orientación Kerschberg (2000) sostiene que la gestión del conocimiento “es el proceso sistemático de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en un área específica de interés” (p.63). Es por ello, que la gerencia ha venido enfocándose en darle importancia a la gestión del conocimiento de sus colaboradores desde una perspectiva del ser, y en la actualidad representa un desafío para gestionar ese conocimiento adquirido, que ampliará los horizontes en las aspiraciones de la humanidad.

Así las organizaciones del futuro dependerán de la capacidad cerebral, es por ello que a partir de escenarios futuros la gerencia prospectiva deberá tener las herramientas

procedimentales para gestionarlo con el fin del progreso sostenible, así como sustentable en los contextos complejos y cambiantes con los que deben convivir las nuevas generaciones empresariales.

En el mismo orden Murillo (2009), establece que las nuevas formas de organización del trabajo y la generación desde un nuevo conocimiento aplicado a los servicios y productos del sistema financiero mundial, han transformado las organizaciones. Por esta razón, los desarrollos tecnológicos han generado grandes procesos de innovación en las prácticas administrativas tanto al interior de las instituciones como en las relaciones con los usuarios de los servicios mundiales.

Asimismo, Murillo (ob. cit.), también expone que la gestión del conocimiento en los procesos de transformación, internacionalización y nuevas tecnologías, genera oportunidades para la consolidación e integración tanto del sector financiero como de los otros sectores de la economía. Es así como las organizaciones deben concurrir a paradigmas administrativos alternativos que sirvan como alianzas estratégicas, que permitan el análisis de las nuevas realidades emergentes.

De igual forma Santillan (2010), explica que la gestión del conocimiento es más una aplicación pragmática y reflexiva de cualquier concepto o definición, debido a que supone el traslado a un plano de análisis que identifica los procesos que agregan valor, lo cual podría entenderse como el aporte a los sistemas de gestión inteligente para aprender con base en experiencias propias y ajenas a la organización.

En consideración a las acciones para una efectiva gestión del conocimiento más eficientes, Medina, Morales, Pérez y García (2012, p.75), hacen referencia a la importancia de desarrollar estructuras que orienten al talento humano a disponer de todo su potencial de conocimientos en la organización. En ese sentido, advierten que se deba crear y desplegar una estrategia que integre las acciones de (a) entender necesidades y oportunidades del

conocimiento; (b) construir conocimientos relevantes para la organización; (c) organizar y distribuir el conocimiento de la organización; (e) crear condiciones para la aplicación del conocimiento y (f) explotar el conocimiento.

En este sentido, es primordial la actualización, capacitación y adiestramiento del recurso humano, así como también, la adecuada gestión del conocimiento en las organizaciones, a fin de generar innovación y agregar valor a la acción gerencial que permita su implementación tomando en una buena labor el uso de la información y la comunicación en una sociedad globalizada.

Al mismo tiempo, KM Consultores (2000), afirman que la gerencia del conocimiento contribuye a aumentar la capacidad competitiva de la organización, para lograr una actividad de innovación sostenida, que aumenta su eficiencia, poniendo más énfasis en el factor humano que en lo material. Señalan además que se debe promover una cultura organizacional que pase de la noción del atesoramiento del conocimiento, como factor de poder, y entienda los beneficios de compartir los mismos en cooperación interinstitucional, generando el valor agregado desde distintas inteligencias gerenciales.

Los nuevos paradigmas gerenciales que han venido surgiendo, se han introducido en la realidad compleja, debido a los innumerables desafíos que le exigen actualizarse y estar a la vanguardia con los avances tecnológicos, científicos y productivos, que le van a permitir obtener los conocimientos necesarios para alcanzar sus metas y cumplir con sus responsabilidades diarias; en el entendido que cada gerente vive una realidad compleja, pues cada trabajador tiene formas de pensar distintas; en la organización existen también mundos paralelos, en donde se hace presente la incertidumbre y el caos.

En tal sentido, las organizaciones empresariales tienen interés en poner en práctica los conocimientos de las diferentes herramientas gerenciales innovadoras, que le permita a sus

miembros cumplir eficientemente sus labores, así como también mejorar las relaciones de trabajo, los niveles de excelencia, la calidad laboral, el conocimiento sensible e intelectual para innovar y actualizar ese conocimiento y que pueda estar al servicio tanto de las organizaciones como del propio personal, partiendo de escenarios futuros, intentando aproximarse a una realidad que no puede conocerse del todo, solo acercarse a ella, y aprovechar su constante evolución. Debe reconocerse que la gerencia eficaz no se rige por modelos únicos y cerrados, sino por sistemas abiertos, es por ese constante cambio que se deben realizar distintos tipos de escenarios prospectivos, que servirán de base para hacer que la gestión del conocimiento tome un papel fundamental dentro de algo tan difícil como es la complejidad de las organizaciones.

Si se toma en cuenta la complejidad de los entornos organizacionales, significa escudriñar el futuro, encargo difícil para cualquiera, pero basados en técnicas y metodologías científicas propias de la prospectiva, las cuales permiten hacer proyecciones de tendencias, ensayando una visión de futuro. En relación a ello Sanjuan (2007) señala que “la ciencia de la complejidad es una disciplina que suministra nuevas perspectivas, evoluciona y se adapta, representa un reto y una revolución intelectual” (p.22). Es decir, ameritan de la efectiva capacidad de seleccionar los recursos tecnológicos sobre la base de una comprensión integrada, del potencial, de las demandas del mercado y de los aportes de la gerencia prospectiva estratégica para proyectar el futuro desde un presente signado por una realidad compleja y dinámica.

Tal es el caso, las oportunidades empresariales derivan de los beneficios de contenidos, generados cuando la organización aprovecha la información y el conocimiento disponible, tanto dentro como fuera de la empresa para mejorar los resultados de los individuos, así como de los grupos al momento de tomar decisiones y emprender acciones apoyando el fortalecimiento de las

destrezas individuales y colectivas para aplicar conocimiento, puede aumentar el valor agregado reduciendo los costos, generando mayor competitividad organizacional en el aprovechamiento de las Tecnologías de información y comunicación (TIC) .

Al respecto, según Benavides y Quintana (2003), las TIC constituyen un sistema de apoyo a la gestión del conocimiento, pero no representan por sí mismas, un instrumento de cambio y avance en el ámbito de las decisiones que pueda sustituir los elementos relacionados con la información y el conocimiento, los cuales pueden ser tácitos y explícitos, por esta razón deben ser reexaminados y renovados continuamente.

Para Applegate, Austin y Mcfarlan (2004) la información y el conocimiento, se han convertido en un activo económico principal, frecuentemente intercambiado de acuerdo con, o incluso en lugar de, los bienes tangibles y los servicios. Por lo cual, la gestión de conocimiento en la realidad compleja de la gerencia prospectiva requiere el uso de las TIC, como una herramienta flexible y de alto rendimiento, razón por la cual todas las organizaciones se orientan en los beneficios que otorgan a las nuevas oportunidades empresariales.

De igual manera, las oportunidades empresariales requiere que los gerentes sean más eficaces y competitivos para atender las demandas de los ambientes laborales complejos, debido a la dinámica incierta que implica dirigir el talento humano, en procura de lograr los objetivos organizacionales desde una visión de calidad en los productos y servicios en términos de alcanzar la efectividad organizacional desde una adecuación de su gestión de conocimientos.

Precisamente, la gestión del conocimiento como nuevo paradigma gerencial, se fundamenta en la visión de futuro, conocido como prospectiva, que se deriva del latín Prospisere, y que significa mirar adelante, a lo lejos. Es comúnmente usada por planificadores, quienes acostumbran a planificar en perspectiva, es decir, comenzar desde el presente para

posteriormente delinear acciones hacia el futuro.

Según Barrera (2005), “la prospectiva es una técnica que se desprende de la investigación científica, social e histórica y se aplica en política, economía, la prospección de reservas minerales, la astronáutica, la cibernética, y en general, en toda disciplina” (p. 26). En esta idea, proporciona una vía para planificar la gestión del conocimiento, que no solo ayuda al gerente a ubicarse en los resultados que quiere obtener, sino que le permite prever de manera más precisa, los detalles necesarios para lograr sus objetivos. Para Izunsa (2001), la prospectiva tecnológica intenta monitorear hacia donde se orientan las tecnologías que más convienen a un país a mediano o largo plazo; a fin, de coordinar esfuerzos parar prever los recursos, adquirirlas y desarrollarlas.

La prospectiva estratégica, en su conceptualización está relacionada con los escenarios dinámicos, complejos e inciertos de la realidad gerencial contemporánea. Desde esta consideración, Godet (2007) señala que “la prospectiva, sea cual sea, constituye una anticipación (preactiva y proactiva) para iluminar las acciones presentes con la luz de los futuros posibles y deseables” (p. 6). Es decir, que las actuaciones cotidianas de los gerentes se realizan en escenarios sociales que abordan niveles micro, meso y macro frente a un determinado fenómeno y de la asertividad decisoria que se anticipe a las situaciones problemáticas con sus respectivas soluciones, dependerá el éxito o fracaso de la organización desde una gestión de conocimientos predictiva.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, en el área de la gestión de conocimiento de una gerencia prospectiva, el saber adquirido crea escenarios futuros partiendo de la realidad compleja de la relación entre el talento humano y la organización. Su fin último, es la productividad industrial, tecnológica o de cualquier área del conocimiento. Permite desarrollar un proceso sistemático para evaluar aquellos conocimientos, tanto científicos como tecnológicos que pueden tener alto

impacto en la competitividad industrial, la creación de riqueza, calidad de vida y desarrollo de las economías de manera sustentable.

CONCLUSIONES

Actualmente, en el mundo empresarial se vive un proceso de cambio apresurado y de competencia global, con una economía cada vez más liberal, contexto en el cual se hace inevitable un cambio total de dirección en la gestión de las organizaciones. Por lo que en esta etapa de cambios, no se concibe la existencia de organizaciones sin una gestión de conocimientos que procure el logro de los objetivos empresariales, despejar incertidumbres e influir en el desarrollo tecnológico.

La prospectiva presenta tentativas sistemáticas para observar a largo plazo el futuro de la ciencia, la tecnología, la economía, la sociedad, y tiene una dimensión técnica y cultural apoyada en el capital intelectual como principal elemento de desarrollo intangible del valor agregado a las organizaciones desde una estrategia innovadora. En consecuencia, el uso de la gerencia prospectiva ha de considerarse desde una perspectiva capaz de soportar el desarrollo permanente, la razón de ser y pertinencia de las organizaciones ante la sociedad; por ello, es necesario iniciar un proceso de identificación de técnicas fundamentadas en el análisis de escenarios futuros con la participación del talento humano empresarial, desde una gestión del conocimiento que permita la interacción e integración de la competitividad empresarial que permita desplegar una gerencia prospectiva con características tecno-administrativa-humana.

Finalmente, es importante destacar que estos escenarios deben observarse desde la realidad compleja de las organizaciones, pues con el solo hecho de ser organización irrumpe en situaciones complejas, esto debido a que la ciencia de la complejidad tiene que ver con la interacción de las disciplinas científicas y el desarrollo

organizacional de la gerencia en la postmodernidad, lo que permitirá ser más asertivo en el futuro, propiciando el reto al intentar conocer la naturaleza fundamental de la gestión del conocimiento y sus complejidades para asumir una visión de futuro que satisfaga los requerimientos de una sociedad en la cual sus organizaciones se mueven dentro de una dinámica de permanente evolución de los avances de la tecnología.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Applegate, L., Austin, R., y Mcfarlan, W. (2004). **Estrategia y Gestión de la Información Corporativa: Los Retos de una Gestión en una Economía en Red.** España: McGrawHill.

Barrera, M. (2005) **Planificación Prospectiva y Holística.** 4ta Edición. Caracas. Venezuela.

Benavides, C., y Quintana, C. (2003). **Gestión del conocimiento y calidad total.** España: Ediciones Díaz Santos.

Godet, M. (2007). **Prospectiva Estratégica: Problemas y Métodos**. [Documento en línea] Disponible en: http://www.prospektiker.es/prospectiva/cajaherramientas-2007.pdf [Consulta: 2016, marzo 9]

Izunza, V. (2001). **Planeación Prospectiva**. Revista Espacio**.** Instituto Tecnológico de Hermosillo. Nº 6. México. D.F.

Kerschberg, L. (2000) **Knowledge Management: Managing Knowledge Resourses for the Intelligent Enterprise, XXIII Taller de Ingeniería de Sistemas**. Chile.

KM consultores (2000). **Gestión del Conocimiento**. Buenos Aires: Prentice Hall.

Medina, D., Morales, N., Pérez, E., y García, R. (2012). **Gestión del Conocimiento en Grupos de Investigación en Ciencias Sociales. Caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.** México.

Murillo, G. (2009). **Conocimiento e Innovación en los Procesos de Transformación Organizacional: el Caso de las Organizaciones Bancarias en Colombia**. [Documento en Línea] Disponible: http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/313 . [Consulta: 2016, Febrero 18].

Sanjuán, M. (2007). **La Complejidad en la Ciencia.** Grupo de Dinámica No Lineal y Teoría del Caos. [Documento en Línea] Disponible: http://www.arbor.revistas.Csic.es/index.php/arbor/article/viewFile/151/151. [Consulta: 2016, Agosto 18].

Santillan, M. (2010). **Gestión del Conocimiento: El Modelo de Gestión de Empresas del Siglo XXI.** La Coruña: Editorial Netbiblo.

TRANSFORMACIONES TECNOLOGICAS EN EL MUNDO EMPRESARIAL. BRECHA REFERENCIAL PARA LA AUTOMATIZACIÓN DE LA PLATAFORMA ELECTORAL

Autora: Claudia C. Jiménez
Keree01@yahoo.com

PALABRAS CLAVE
Transformaciones tecnológicas, automatización. plataforma electoral

RESUMEN

La sociedad a nivel mundial día a día ha busca desarrollar nuevas tendencias especializadas, que no solo le permita mejorar los sistemas de procesamiento y almacenamiento de datos, sino también la generación de información a la sociedad, con la finalidad de consensuar ideas, expandir el conocimiento y adaptarse a las exigencias de la contemporaneidad, marcada por un significativo auge tecnológico que no solo alberga la productividad de las empresas, sino la toma de decisiones para el progreso de la sociedad. No obstante, en el caso de Venezuela en los últimos 20 años, ha experimentado un proceso transformacional en cuanto a sistemas tecnológicos se refiere y ha permitido a la población adaptarse a ese proceso innovador que ya forma parte de la vida común de cada una de las personas que diariamente deben mínimo una vez al día mantener contacto directo con un servicio que amerite aplicar conocimientos tecnológicos, dejando los tabúes del desconocimiento a un lado. No obstante, el presente Ensayo, tiene como propósito proyectar una visión cognoscente sobre la realidad sucinta en que todo este proceso de adaptación que forma parte de la evolución de la sociedad y la adaptación hacia una nueva era informática, ha abierto una brecha para la sistematización de la plataforma electoral, como estrategia para simplificar el proceso de votación manual y con ello, la oportunidad de agilizar los resultados para la toma de decisiones que conforman el propósito general de la elección social que se realiza mediante este proceso socio- político.

.

TECHNOLOGICAL CHANGES IN THE BUSINESS WORLD.BENCHMARK FOR BREACH OF ELECTORAL PLATFORM AUTOMATION

Author: Claudia C. Jiménez
Keree01@yahoo.com

KEYWORDS
Technological transformations, automation. electoral platform

ABSTRACT

The society worldwide every day has seeks to develop new specialized trends, which not only allows you to improve processing systems and data warehousing but also the generation of information society, with the aim of reaching a consensus ideas, expand knowledge and adapt to the demands of contemporaneity, marked by a significant technological boom that not only houses the productivity of businesses, but the decision making for the progress of society. However, in the case of Venezuela in the last 20 years, it has experienced a transformational process in terms of technological systems refers and has enabled people to adapt to this innovative process that is already part of the common life of each of the people who daily must at least once a day to maintain direct contact with a service that merits applying technological knowledge, leaving taboos ignorance aside, however, this essay aims to project a knower view of the situation succinctly when this process of adaptation is part of the evolution of society and adaptation to a new computer age has opened a gap for the systematization of the electoral platform as a strategy to simplify the process of manual voting and thus the opportunity to expedite the results for decision making that make up the overall purpose of social choice that is made by this process socio-political.

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, los diversos cambios económicos, tecnológicos y socio-políticos han transformado las culturas del mundo y cada momento de esta nueva historia, se sustenta en la complejidad de la vida social que se abre a una pluralidad de interpretaciones dentro de las distintas trayectorias, que determinan la llamada era de la modernización tecnológica y estos procesos de mundialización informática, como parte del ambiente humano, están ligados a los métodos de sobrevivencia, de competitividad y sobre todo a la toma de decisiones que afectan la vida de los individuos y definen el rumbo de la historia social, bajo una naturaleza ambivalente y aceleradora de la transferencia de información y de conocimientos vinculados a los medios de difusión libre, pilar de todas las democracias operantes.

No obstante, las transformaciones tecnológicas surgidas en el mundo empresarial en los últimos 20 años, han abierto una brecha significativa hacia la gestión de la innovación, la búsqueda de la competitividad, la transparencia de los procesos y sobre todo la satisfacción del cliente, lo que ha generado sin duda alguna un transcurso acelerado de reconversión del comportamiento corporativo frente a las demandas sociales que dan lugar a cambios históricos de envergadura, tales como la mundialización económica que unifica a ritmo acelerado los nuevos modelos para transacciones comerciales intermediadas, la contratación de procesos operativos a terceros y la integración a la cadena de valores de los mercados del planeta y las políticas gubernamentales que son procesos que se refuerzan mutuamente.

Lo anterior pone de relieve la importancia indiscutible de los avances técnicos como premisa para explicar las particularidades de la sociedad actual, por cuanto este artículo, permite establecer que la innovación en la esfera tecnológica resulta esencial para el progreso humano y más aún, en los países en vías de desarrollo como el caso de

Venezuela, pues las transformaciones informáticas en el mundo empresarial, van desde los extraordinarios avances de la electrónica que han modificado sustancialmente la trayectoria tecnológica, agregando nuevas filas y columnas a la matriz insumo-producto, hasta la modernización del procesamiento de la información para la toma de decisiones, como es el caso de la automatización electoral, mediante la introducción de equipos de tecnología electoral y la reingeniería de procesos, que optimizan cada fase del proceso electoral venezolano.

Ahora bien, ante esta explosión tecnológica, que resaltan los vertiginosos e intensos cambios sociales, protagoniza la búsqueda constante del hombre por satisfacer cada vez más su necesidad de comunicación eficaz, siendo el impulso que ha logrado la instauración a lo largo de la historia de instrumentos más poderosos y veloces en el proceso comunicativo, logrando evolucionar las formas de información desde rudimentarios métodos como la escritura jeroglífica, hasta la llegada hoy día de la tecnología electrónica y su conectividad por cable que permite la utilización y aplicación de programas informáticos en equipos táctiles y pantallas sensibles que permiten agilizar los procesos empresariales. Todo esto determinar el panorama de los últimos años, donde han surgido avances vertiginosos en las formas de comunicación y cuya evolución ha determinado el avance de la humanidad.

Este panorama, según Castells (2011), permite afirmar que “no hay persona, organización, empresa o gobierno alguno que pueda pasar por alto estos cambios”. (p. 46); más aún cuando, este nuevo campo tecno-cultural exige un proceso de metamorfosis en la política pública, ya sea a escala nacional o mundial para dominar las transformaciones tecnológicas actuales y emplearlas como instrumentos del desarrollo humano, promoviendo y asegurando la participación colectiva y generando una trasformación amplia y consensuada sobre la tecnológica, ajustándola a las nuevas exigencias

tanto empresariales, como políticas y sociales. Esta apreciación sobre el tema genera las siguientes interrogantes:

¿Cuál ha sido la influencia de los avances tecnológicos en la plataforma electoral? ¿Cómo se incorporan las grandes empresas tecnológicas en la evolución de los procesos electorales? ¿Cómo ha sido la receptividad de la población frente a este hecho de transformación socio-política? ¿Cuál es la relación entre evolución empresarial y la automatización para la toma de decisiones?

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Para responder estas interrogantes, vale señalar que cuando las grandes empresas evolucionan y comienzan a incorporar la tecnología en su funcionamiento, no solo para el público interno de la empresa (empleados), sino también para el público externo (usuarios, clientes, proveedores), la misma sociedad va exigiendo una mayor tecnificación en todos los ámbitos, pues diariamente sin percatarse, se encuentra en constante interacción con actividades que involucra la tecnología, tal es el caso de los sistemas de comunicación en red, el mercado virtual, el sistema bancario Integrado e-IBS de Datapro que permite la banca por Internet, el sistema operativo Android de los celulares, juegos de telepresencia, la robótica en medicina, entre otros, de lo cual no escapa la necesidad de transformar secciones de la vida política, que implica la toma de decisiones consensuadas y determinantes para el futuro social, siendo el caso de la plataforma electoral.

Puede considerarse que durante muchos años, particularmente en el caso de Venezuela, los comicios electorales se escenificaron de forma completamente manual, sin embargo, a la par de la evolución tecnológica, se hizo necesario incorporar la automatización del voto, como repuesta en primer lugar a los innegables avances tecnológicos y como segunda premisa la necesidad de promover una mayor participación ciudadana, y una optimización, no solo de las velocidades de procesamiento

de información, sino de la capacidad efectiva de auditabilidad de cada fase del proceso, siendo este último aspecto el valuarte central de del proceso. Lo cual como cambio estructural inmediato y de primer nivel, implicó la incorporación de máquinas de votación, que son terminales electrónicos preparados especialmente para el ingreso de datos a través de una pantalla sensible al tacto (touchscreen).

Tal como lo señala Cristiano (2009), estas máquinas de votación tienen como función "la automatización del acto del votación y del escrutinio, así como la transmisión de resultados a los servidores de totalización a través de redes de datos basadas en telefonía pública fija, telefonía celular o enlaces satelitales". (p.18).Es decir, esta tecnificación del sistema electoral, definida y diseñada por técnicos especializados con acceso a tecnología de referencia mundial, ha permitido automatizar fases previas y posteriores del proceso de votación.

A nivel mundial, existen empresas multinacionales especializadas como la empresa Smartmatic, dedicada al diseño y despliegue de soluciones tecnológicas orientadas a ayudar a gobiernos a cumplir sus compromisos con los ciudadanos y una vez que se percibe la necesidad de optimizar el proceso electoral. La empresa Smartmatic cuenta con una vasta experiencia como proveedor de soluciones de voto electrónico, entre las cuales destaca su participación diferentes elecciones en Argentina, Bolivia, Bélgica, Bulgaria, Brasil, Curazao, Ecuador, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Haití, México, Uganda, Zambia y Venezuela. En nuestro país, para dar forma al espíritu constitucional en lo referente a la promoción de la participación ciudadana y la adaptación a las tecnologías de vanguardia, se consideró la contratación de esta empresa para acoger una plataforma electoral que adopta la tecnología como una herramienta dinámica, pero con un sentido profundamente humano, pues en sí, es adaptada a la demanda de una mayor inclusión social.

Cabe señalar que las máquinas de votación desarrolladas para el caso venezolano por la empresa Smartmatic modelos SAES 3000, SAES 4000, SAES 4200 y SAES 4300 constituyen una evolución del terminal modelo MAEL 205, fabricado por la empresa Olivetti, que como función primordial durante el proceso electoral tienen capacidad de recibir la selección del votante, escrutarlo, y posteriormente al finalizar el proceso transmitirlo a los servidores de totalización, cuya función es la recopilación de los resultados escrutados por cada máquina y la totalización correspondiente para la emisión de los resultados finales.

En cuanto a la receptividad de la población frente a este hecho de transformación socio-política, Marcuse (2010), señala que al inferir sobre la confianza del electorado en su sistema electoral y el impacto de la transformación tecnológica en la cultura de participación electiva, “aun cuando existe en el ser humano una resistencia natural al cambio y a la transformación tecnológica se ha observado un comportamiento propenso y positivo”. (p. 58), y ya sea por curiosidad tecnológica, madurez democrática o evolución social, un hecho tangible y contundente es que se ha incrementado la participación ciudadana en los procesos electorales, indistintamente del área geográfica y segmento socioeconómico, demostrándose de esta manera la adaptación al cambio de la sociedad venezolana hacia la avasallante inclusión tecnológica en la toma de decisiones políticas del país.

Todo este panorama, descubre que en los últimos 40 años, ha existido una evolución vertiginosa de la invención y desarrollo de los soportes tecnológicos que según Castells (2011) “han permitido la evolución de la humanidad y en ese sentido las organizaciones no pasan sin ser parte en toda esta transformación mediante la tecnificación de sus plataformas, para afrontar todas las tendencias e innovaciones actuales”. (p.23). Esta apreciación permite enfatizar en que a la par de la evolución tecnológica, la sociedad debe enfrentar la toma de decisiones para poder caminar al ritmo de estos cambios, siendo uno de los

procesos psico-emocionales de mayor trascendencia para el ser humano, ya que debe elegir (basándonos en actitudes o experiencias previas) entre varias alternativas, aquella que le parezca suficiente para el alcance de sus intereses sociales e individuales.

Cuando se hace referencia a la automatización de los procesos electorales, como respuesta los cambios tecnológicos mundiales, se observa la inevitable relación entre evolución empresarial y tecnificación para la toma de decisiones, pues la plataforma electoral puede considerarse como un sistema de decisiones, en donde la gente participa de forma consciente y racional, escogiendo y decidiendo entre aquellas opciones que le son presentadas.

POSTURA CONCLUSIVA

Finalmente se determina que en los últimos años, en Venezuela, no se ha escatimado esfuerzos para que la sociedad se adapte a la innovación tecnológica, destacando su iniciativa en el comercio electrónico, la expansión de las plataformas digitales para la comunicación, los servicios de intranet y extranet empresarial y adicionalmente se evidencia el uso de una plataforma electoral completamente automatizada y cien por ciento auditable, que hoy por hoy, es referencia obligada en el ámbito mundial.

Además se concluye que a consecuencia de los mismos avances tecnológicos cimentados en el comercio electrónico, la población ha asimilado la transferencia de procesos manuales a procesos digitales sin mayor resistencia al cambio, dando lugar a la fluctuación de los cambios en la plataforma electoral que van del papel a la autenticación biométrica del elector, ajustándose a la realidad política del país y al concepto de democracia participativa, teniendo siempre como premisa la auditabilidad del sistema y la participación de las organizaciones políticas en la constante y exhaustiva revisión del modelo electoral como parte del avance de la tecnología en las plataformas electorales del país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castells, M. (2011). **La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura,** Vol. I, Alianza Editorial. Argentina.

Cristiano, A. (2009). **La Difusión Internacional de Innovaciones: Pautas, Determinaciones y Efectos. Pensamiento Iberoamericano.** Revista de Economía Política. Madrid.

Marcuse, H. (2010). **El Hombre Unidimensional: Ensayo sobre la Ideología de la Sociedad Industrial Avanzad.** Editorial Ariel, S.A. México.

EL GERENTE EMPRESARIAL CON PENSAMIENTO COMPLEJO, METACOGNITIVO Y ETICO ESPIRITUAL: GENERADOR DE BIENESTAR SOCIAL

Autora: Raquel González
raquelona1953@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Gerencia empresarial, pensamiento complejo, bienestar social.

RESUMEN

El presente ensayo busca ahondar en la dinámica organizacional y como es concebido su proceso gerencial a partir de la complejidad del pensamiento meta cognitivo y ético de los gerentes, todo ello a partir de la hermenèusis natural del investigador para el análisis de los contenidos teóricos. El capital humano es el encargado de cumplir con las exigencias de la nueva gerencia, atendiendo a los aretes de su demanda abriendo nuevos caminos. La gerencia empresarial, hoy más que nunca debe estar atenta al rol que desempeña en pro del factor humano de la empresa, ha de buscar la forma de lograr una cohesión de grupo, saber utilizar todas las herramientas que se le proporciona. Además de saber utilizar de forma eficiente, todo el legado de conocimiento que debe centrarse en el actual comportamiento del hombre en las organizaciones, manifestando así su importancia e implicaciones en el ámbito organizacional y gerencial, como también las relaciones organización-entorno que cada vez se distancia más ante la visión mecanicista y mercantilista de quien la dirige. Es por ello, que este ensayo se orienta a la necesidad de indagar como el pensamiento gerencial puede generar relaciones de empresa-entorno mediante la transformación del pensamiento cognitivo gerencial a un pensamiento meta cognitivo, por demás complejo, que trascienda de la emoción, a lo espiritualmente ético.

THE BUSINESS MANAGER WITH COMPLEX, METACOGNITIVE AND SPIRITUAL ETHICAL THINKING: GENERATOR OF SOCIAL WELFARE

Author: Raquel González
raquelona1953@gmail.com

KEYWORDS
Business management, complex thinking, social welfare

ABSTRACT

The present essay seeks to delve into the organizations and how their business management is conceived, all based on the natural hermeneutic of the researcher for the analysis of theoretical contents. Business management, today more than ever must be attentive to the role it plays in favor of the human factor of the company, has to find the way to achieve a group cohesion, to know how to use all the tools that are provided. In addition to knowing how to use efficiently, the entire legacy of knowledge that must focus on the current behavior of man in organizations, thus manifesting its importance and implications in the organizational and managerial, as well as the organization-environment relationships that are increasingly Are more distant from the mechanistic and mercantilist vision of the one who directs them. It is for this reason that this essay is oriented to the need to investigate how managerial thinking can generate business-environment relationships through the transformation of managerial cognitive thinking to a cognitive and complex metaphysical thought that transcends emotion, spiritually ethical.

.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones están conformadas por grupos de personas que se unen para alcanzar fines comunes, bien sea económicos, culturales, educativos, ambientalistas o de lucro, siendo importante la presencia del ser humano para lograr los objetivos. Y es por ello, que cuando entramos en el mundo de la teoría según, Mujica, (2000) se debe analizar una diversidad de factores que afectan el comportamiento de los individuos en el seno de la misma. (p.264). Uno de estos factores es el mercantilismo, y su incidencia en la vida del ser humano y del planeta, imposible de revertir, pero posible de atenuar su impacto si se persigue un cambio de conciencia en la gestión gerencial empresarial.

En la complejidad organizacional de la nueva gerencia se hace énfasis en la concepción de las corrientes del pensamiento complejo concebida desde el punto de vista del recurso humano como el capital intelectual, estrategia de éxito, que se implementa para el proceso de competencias lo que se denomina ciclo de desarrollo. Los expertos en desarrollo de capital intelectual han demostrado que las competencias actitudinales, profesionales, procedimentales entre otras, son parte innata de la persona y, por tanto, son más difíciles y complejas de aprender y de adquirir, aunque hacen la aclaratoria en la mayoría de los casos se pueden desarrollar.

Resulta importante explorar en el nuevo gerente empresarial, todas estas competencias que a su vez cobijan el espíritu ético de quienes dirigen la vida laboral en las organizaciones, esto adquiere aún más relevancia si se toma en consideración que quienes están inmersos en el mundo organizacional, saben que el factor clave para el éxito o fracaso de una gestión se ubica en la gente (entendida como recurso humano).

Predecir cómo se desempeñarán y cómo poder controlar su comportamiento sería la manera más efectiva de cumplir con los propósitos de la organización. Se trata de ir cultivando un pensamiento más

profundo que se vaya formando en el hacer práctico, en el hacer cotidiano que transforme las vivencias de acuerdo a las experiencias en ideas creativas e innovadoras en vía de construcción de una nueva sociedad que procura la excelencia.

Los cambios hay que instrumentarlos sin olvidar que su implementación supone administrar las emociones, las aspiraciones y los motivos de la gente. Un pensamiento guiado a la realización de los bienes de la práctica. Un pensamiento práctico conformado desde la virtud; que busque la conservación del recurso humanista, que viva lo máximo de la interrelación social, y vea lo bueno que hay en ella. Un pensamiento que sustraiga del bien común, aquellos valores que sirvan de pilares para la formación de hombres más virtuosos

Esto ha sido visualizado en diferentes legislaciones, y movimientos sociales que buscan ese bienestar; prueba de ello, es el Código Civil Venezolano que en su artículo 1.649 define el contrato de sociedad, refiriéndose a un fin económico común. Asimismo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 112 que prevé la libertad económica, pero también en Venezuela existe intervención del Estado a fin de proteger la competencia, evitar conductas monopólicas, oligopólicas y desleales.

Esto permite evidenciar una tendencia a querer cambiar la actitud empresarial, se intenta devolver a quien dirige una empresa la conciencia ética espiritual originaria. El ser humano por su naturaleza de ser libre, es resistente al cumplimiento voluntario de normas obligatorias, pero, por esa virtud de ser libre, es moldeable a las conductas que buscan las emociones buenas como la felicidad, el amor, la solidaridad, el respeto, y toda conducta que persigue un estado de bienestar y comodidad, de lo que se puede inferir que el hombre es por su esencia ético cuando deja salir a flote las emociones buenas.

Desde esta perspectiva de análisis, para Maturana (2009) “La

ética no tiene fundamento racional, sino emocional.” (p.33).

Conjugando la visión del autor, vale el criterio de considerar al hombre ético, cuando asoma sus emociones buenas, lo que conlleva a pensar, que el mundo en que vivimos es muy complejo y constituye un enorme reto comprender la naturaleza fundamental de sus complejidades dado que es el hombre quien operativiza todas las acciones.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

La relación organización entorno no debería ser traumática, sino armoniosa y afable; pero la mayoría de las veces no es así, y ello es aparentemente normal, sobre todo, si se aplica una sola de las cualidades del comerciante como lo es el fin de lucro, que no involucra sentimientos, ni nada espiritual. Dentro del desarrollo de la cultura de las organizaciones y la complejidad de la acción gerencial es necesario un pensamiento que haga las conexiones de las partes. Que haga la conexión de lo global con lo local, un pensamiento que relacione el todo con las partes y las partes con el todo, esto es para toda organización, un pensar fundamental.

El pensamiento de Morin, (1999) basado en la idea de las tres teorías en la cual, argumenta que todavía estamos en un nivel prehistórico con respecto al espíritu humano y sólo la complejidad puede civilizar el conocimiento. En ella se puede adentrar en el desarrollo de la naturaleza humana multidimensional, la lógica generativa, dialéctica y arborescente, del cual cuando el universo es una mezcla de caos y orden; a partir del concepto y práctica de la auto-eco-organización el sujeto y el objeto son partes inseparables de la relación autorganizador-ecosistema.

Por ello La nueva gerencia constituye un fenómeno de complejidad ello converge a una variedad de ingredientes, los cuales, aunque de la misma naturaleza, o emparentados íntimamente, tienen personalidad propia y autonomía relativa.

En una sociedad como la actual , el gerente de cualquier organización, permanentemente está inmerso en la complejidad de esa organización, la cual debe visualizar en forma integral, con una responsabilidad no limitada a conocimientos especializados, de manera que, para poder conducirla, debe ser capaz de escudriñar en sus propios conocimientos para sacarlos a flote o para cambiarlos y mejorarlos, debe pasar de lo cognitivo a lo meta cognitivo, y así poder ejercer un control ético, espiritual positivo, solidario. Pero sobre todo partir de esa meta cognitiva visión espiritual que le guía y orienta según su patrón estructural de valores.

Este gerente debe ser capaz de tener autocontrol en situaciones adversas que se presenten en la organización, poseer un pensamiento Holo gramático, para revisar con firmeza mentalmente sus conocimientos, visualizar el problema, plantearse soluciones inmediatas, con pro y contras, sacarlos a flote y resolverlos. Parafraseando a Otero y González (2011), estos plantean que la heterogeneidad, la interacción y el azar; solo son objeto del conocimiento, cualquiera que él sea, no se puede estudiar en sí mismo, sino integrándolo con el sistema, por estar en relación con su entorno.

En ese sentido se puede inferir, que el nuevo gerente debe tener un conocimiento complejo atendiendo a lo material, ético y espiritual del entorno, conocer cada persona y maquinarias del sistema empresarial que dirige, integrados con el medio ambiente, estar interconectado con ellos, bien sea vía electrónica o visualizarlos mentalmente y ante cualquier problema que se presente debe tomar en cuenta ese entorno total, es decir, tanto la inteligencia espiritual retornando al génesis de la conciencia ética familiar, como la virtual y tecnológica para estar de acuerdo con la actualidad.

No podemos obviar que las sociedades mercantiles, por su naturaleza jurídica, no pueden dejar de tener fines de lucro, esa es una de sus cualidades, pero si puede practicar su actividad sin menoscabar los derechos del hombre, rompiendo así el paradigma del lucro y unirlo a un

fin humano social. De no ser así, estaríamos muy cerca a lo que manifiesta Morín, (2011) que dice palabras más o palabras menos que estamos en el momento crucial de una aventura loca que empezó hace ocho mil años, llena de crueldad y de grandeza, de apogeos y desastres, de servidumbres y emancipaciones, y que hoy arrastra a seis mil millones de seres humanos.

En la actualidad resulta importante destacar que desde diferentes ámbitos el hombre es visto como una máquina, y no como un ser provisto de alma, capaz de trabajar y producir, dotado de buenas emociones y espiritualidad, por lo que no buscar en el ser humano los sentimientos, es propio de mentes conductistas, mecanicistas, no acordes con los cambios de la realidad social y ambiental actual.

Esta tendencia mecanicista tiene su razón de ser en el cómo y para qué nacen las organizaciones empresariales mercantiles, estas se constituyen, y son dirigidas por seres humanos, y nacen con un fin económico común, exclusivamente mercantilista, sin alma. Sin embargo, quienes las gerencian, son responsables plenamente de todas las actividades en que se involucra la empresa, y de su actitud ética o no, depende la ética y el éxito de la organización.

Por lo tanto no se concibe si en una sociedad mercantil su dirección y administración están en manos de personas de la especie humana, estos sucumban al mecanicismo, al economicismo, y a la carencia de ética al asumir que las relaciones económicas en la vida social son determinantes, especialmente por los factores de producción, por las relaciones de los agentes productivos y las condiciones que regulan el mercado, habida cuenta que desde que el hombre fabricó sus primeras herramientas para facilitar el trabajo, se vio inmerso en la tecnología racional, solo que en sus primeros pasos por la vida, combinó tecnología con familia, lo que implicó la unión de razón, emociones y espiritualidad.

Todo esto se resume en lo planteado por Giménez (2015) quien sostiene que la gerencia es la ciencia

de la acción, es hacer sobre la base del entendimiento que tienen los miembros de una organización. La realidad que rodea al actual mundo de los negocios enfrenta a la empresa cualquiera sea el contexto en que se desempeñe, su tamaño y actividad específica, a un sin número de crecientes desafíos que pueden sintetizarse en una única expresión ser competitiva.

Puede decirse entonces, que es esencial para las empresas la acción de gerenciar con la visión ética para regular la variedad generada. La gerencia con visión de pensamiento ético, espiritual y complejo debe llevar a la organización a lograr objetivos tales como: aspiración a un saber no parcelado, no dividido, no reduccionista, y el reconocimiento de lo inacabado e incompleto de todo conocimiento

Una gerencia que brinde bienestar social, supliendo las necesidades del ser humano mejorando así su calidad de vida. Sin embargo, es difícil determinar cuando son satisfechas estas necesidades, sobre todo cuando la vida del hombre está atada a las exigencias del mercado global, por lo que se hace necesario indagar sobre el bienestar social individual y colectivo desde diferentes ámbitos, tales como: el económico, educativo, salud, vivienda, seguridad jurídica, seguridad en la producción, seguridad laboral, seguridad ambiental, cultural, sin pretender que los ámbitos mencionados sean taxativos, y así lograr un acercamiento al tema de la satisfacción de las necesidades.

Por supuesto que es difícil medir la satisfacción de las necesidades en cada ámbito, no obstante, sin apelar al espíritu altruista de una organización empresarial, sino a la ética gerencial espiritual, meta cognitiva, y con pensamiento complejo, esta actitud podría contribuir para que en cada ámbito mejore la calidad de vida del entorno organizacional y de la propia organización empresarial.

POSTURA CONCLUSIVA

El mundo en que vivimos es muy complejo y constituye un enorme reto

comprender la naturaleza fundamental de sus complejidades. En ello la acción organizacional de la nueva gerencia está impregnada por la complejidad del pensamiento humano.

En este breve recorrido reflexivo sobre la temática se ha podido reflejar lo imperativo que resulta el análisis organizacional, como se requiere tomar en cuenta a la complejidad de todos sus elementos estructurales, conjugarlos y compararlos, administrándolos de tal manera que cuando la realidad lo amerite elija la mejor opción entre ellas. Lo que se expone a través del proceso de la complejidad organizacional en la nueva gerencia, es lograr de manera meta cognitiva y holística que el capital humano sea considerado la base fundamental del éxito de la organización para el desarrollo potencial del capital económico, partiendo claro está, de esa visión depurada de los gerentes sobre una postura ética, más allá de lo visible.

El oficio de gerente no es cosa sencilla. Coordinar esfuerzos individuales para el logro de objetivos organizacionales requiere de preparación consciente, del desarrollo de ciertas habilidades (técnicas, humanísticas y conceptuales). Tales aptitudes capacitan al gerente para cumplir con eficiencia sus funciones de planeación, organización, dirección y control. También le permiten, en el plano de la cotidianidad, desempeñar exitosamente sus roles interpersonales, informativos y decisorios. En razón de ello no hay que perder de vista que una de las consecuencias que deja entrever la complejidad dentro de la organización es la integración y la efectividad, siendo el responsable de su función y acción el capital humano.

Razón por la cual no se debe obviar que la complejidad plantea en conjunción dos términos que parecen autoexcluirse, que, al mismo tiempo los encontramos muy íntimamente entrelazados que son: la vida cotidiana. Cada ser tiene una multiplicidad de personalidades en sí mismo, un mundo de fantasmas y sueños que acompañan su vida. Y el pensar complejamente como metodología de la acción cotidiana. En

la medida en que esto ocurra implica un cambio de paradigma.

Por lo antes expuesto, el gerente juega un gran papel y función importante porque está condicionada a la interpretación y al manejo inteligente de los referentes gerenciales que se presenten en la dinámica social y el desarrollo organizacional, donde la complejidad se evidencia mayormente como dije antes, en el gerente por ser el foco de la realidad que demanda mayor participación, reconocimiento, apertura, especialización; dedicación, compromiso, clara comunicación, respeto por la dignidad humana, y otros valores que puedan ser incluidos en el proceso del cambio gerencial. Es desde ese cambio donde el gerente empresarial dotado de una conciencia ética-espiritual meta cognitiva, podría contribuir a convertir al hombre gerencial, en un ser con una visión más allá del mercado y el lucro, socio ambientalista.

Gerenciar, es generar la posibilidad de posturas que hagan ver a hombres capaces de plasmar los actos gerenciales con eficacia y efectividad, rompiendo barreras, limando asperezas, evitando fricciones, atendiendo las contingencias que son impredecibles y en definitiva contribuir con el regreso de la conciencia ética originaria, con la consiguiente desaceleración de la destrucción de la humanidad; debe formarse bajo la trandisciplinariedad, obteniendo de cada disciplina los conocimientos necesarios que le permitan dirigir la organización desde todos los ámbitos y hacerla ajustable a los cambios que constantemente se producen en la sociedad, ambiente y dentro de la misma organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFIAS

Código Civil Venezolano (1982).Editorial La Torre. Caracas 1982.

Constitución De La República Bolivariana De Venezuela (1999). Gaceta Oficial Número 5.908 Extraordinaria del 19 de febrero de 20 09, Con La Enmienda Número1 De Fecha 15 De Febrero De 2009.

Giménez V. (2015) **Desde el Pensar y Sentir para Ser: Lenguaje y Entendimiento en el Hacer del**

Gerente. Tesis presentada para optar al título de Doctora en Ciencias Gerenciales de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada.

Maturana, H. (2009) **Emociones Y Lenguaje En Educación Y Política. Extracto del texto Emociones y Lenguaje en Educación y Política**. Dr. Humberto Maturana R. Colección Hachette/Comunicación Ced.

Morin E. (1999). **Pensamiento Complejo**. Editorial L Harmattan. París.

Morín, E, (2011). **La Vía para el Futuro de la Humanidad**. Editorial Paidós Barcelona: España.

Mujica, M. (2000). **Nuevas Estrategias para Gerenciar**. Una Visión Epistemológica. Valencia. U.C.

Otero y González (2011) **Del Yo al Líder CPC, Creativo Participativo y- Colectivo**. La Flechera Revista Arbitrada de la Universidad Militar Bolivariana de Venezuela Flechera (según la RAE). Edición 3 Nº 07 - Caracas, julio 2015 Publicación semestral.

GERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL DEL ESTADO TRUJILLO

Autor: Carlos Ferrini
fevacarlos@yahoo.com

PALABRAS CLAVE
Universidad, gerencia de la investigación, investigación universitaria

RESUMEN

En la era de la información y el conocimiento, cobra gran relevancia la razón de ser de las instituciones de educación universitaria, ya que están destinadas por ley a producir, transmitir y difundir el conocimiento pertinente con los requerimientos sociales. En razón de lo planteado, este ensayo pretende analizar la investigación universitaria como una de las funciones básicas de la universidad, destacando su gran importancia en la generación de conocimiento y el fortalecimiento de las funciones de docencia y de extensión en la Universidad Politécnica Territorial del Estado Trujillo, con la intencionalidad de construir una argumentación teórica que dé organización y estructuración a la gerencia de la investigación universitaria. La metodología para abordar la investigación se corresponde con los principios del paradigma interpretativo, en la perspectiva cualitativa, utilizando el método fenomenológico y el hermenéutico para conocer, interpretar y comprender la realidad y los significados que emergen de las relaciones intersubjetivas de los actores sociales y los procesos dialógicos en lo interno de la universidad.

MANAGEMENT OF UNIVERSITY RESEARCH TERRITORIAL TRUJILLO STATE POLYTECHNIC UNIVERSITY.

Author: Carlos Ferrini
fevacarlos@yahoo.com

KEYWORDS
University, management research, university research

ABSTRACT

In the age of information and knowledge is of great relevance the raison d'etre of the institutions of higher education, as they are intended by law to produce, transmit and disseminate relevant knowledge with social requirements. Because of the issues raised this essay aims to analyze university research as one of the basic functions of the university, highlighting its importance in the generation of knowledge and strengthening the functions of teaching and extension in the Territorial Polytechnic State University Trujillo, with the intention of building a theoretical argument that organizational and management structure to university research. The methodology to address research corresponds to the principles of the interpretive paradigm, in qualitative perspective, using the phenomenological method and hermeneutical to learn, interpret and understand the reality and the meanings that emerge from the inter-relationships of social actors and dialogic processes in college intern.

.

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo tiene el propósito de mostrar un acercamiento preliminar del proyecto de investigación de la tesis doctoral del autor que se encuentra en desarrollo, la cual obedece a la motivación personal y la necesidad institucional de contribuir en la construcción de una argumentación teórica sobre la gerencia de la investigación, específicamente aplicada a la Universidad Politécnica Territorial del Estado Trujillo “Mario Briceño Iragorry”.

Lo cual persigue explicar de qué manera esta temática central puede convertirse en el elemento que propicie el establecimiento de un proceso de investigación, la promoción del aprendizaje y formación de los investigadores, además desde su propia praxis identificar y comprender el camino a seguir en el desarrollo de las actividades investigativas e instaurar la cultura de la investigación en dicha universidad, a los fines de fortalecer la función investigación, que permita alcanzar un nivel de competencias adecuado al estudio de los objetos y fenómenos de las ciencias naturales, sociales y humanas, para construir el conocimiento valioso y útil, consustanciado con las demandas de la sociedad.

El ensayo presenta una breve descripción del contexto empírico fundamentado en el conocimiento y experiencia de varios actores sociales (profesores y estudiantes), a los cuales se les aplicó una entrevista preliminar o inicial relacionada con la actividad investigativa en la UPTT"MBI", algunos teóricos y en el parecer del autor también como actor social conocedor de esta realidad.

El contexto teórico sustentado en algunos autores vinculados con la temática central, quienes se consideran como referentes teóricos, aunque no son determinantes en el desarrollo de la investigación, dan luces para la organización y sistematización de los aspectos conceptuales y el contexto metodológico y el contexto metodológico donde se indica la ruta para abordar el saber relacionado con

la gerencia de la investigación en la UPTT"MBI".

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

El conocimiento es hoy en día un elemento de infinita importancia en el desempeño de las organizaciones, por lo que a las universidades se les requiere flexibilizar, reestructurar y redimensionar los procesos para crear una cultura de la investigación universitaria que establezca una filosofía organizacional que se internalice en el personal directivo y docente para gerenciar efectiva y eficientemente la producción, transferencia y divulgación del conocimiento pertinente en las diferentes disciplinas del saber, que tendrán el interés de coadyuvar en la solución de problemas y satisfacción de las necesidades humanas.

De acuerdo a este planteamiento se deduce la gran relevancia que supone el establecimiento de los procedimientos organizacionales para el óptimo manejo del conocimiento en las universidades, que por ley están destinadas a la suprema tarea de crear y difundir el conocimiento a partir de los requerimientos sociales, a fin de intervenir con la ciencia y la tecnología en la satisfacción de las necesidades y en el apalancamiento del desarrollo y el progreso de las naciones.

Situación está que exhorta a repensar en la importancia que tienen los procesos de investigación universitaria y en general la función investigación, en su condición de creadora de conocimientos, saberes y competencias para el desarrollo profesional y personal de los profesores, lo cual incide favorablemente en la mejora de la docencia y de la extensión universitaria. Por lo que resulta oportuno propiciar una cultura de la investigación que asiente las bases e iniciativas para desarrollar aptitudes y actitudes en el personal docente y estudiantil para proporcionar las estrategias correspondientes en búsqueda de instaurar una sólida tradición investigativa, fortalecer los hábitos en la práctica del quehacer investigativo.

En el entendido que la universidad es la institución por

excelencia para acometer con éxito la creación, apropiación o adaptación del conocimiento. Se hace evidente que en la era del conocimiento y la información, la investigación se distingue de las otras funciones universitarias para alcanzar el desarrollo y prestigio académico de la institución.

En este sentido Matos y Pasek (2005), resaltan la importancia y relevancia de la investigación universitaria y destacan que la universidad:

> Es una organización social, donde se construyen y reconstruyen los saberes en función de la dinámica social y del momento histórico que se vive. De allí, que se hace necesario profundizar sobre el proceso investigativo que se desarrolla en los escenarios universitarios, donde convergen la teoría y la práctica, el saber y la acción, producto de las vivencias del saber técnico y vivencial. (p. 1).

De acuerdo a esta identificación y compromiso que la universidad debe asumir con la sociedad, es inminente la planificación y ejecución de políticas, estrategias, objetivos y metas en la producción de conocimientos que representen un impacto social, enmarcada en un sistema de investigación universitaria que vincule, integre y conviva a lo interno en una interacción permanente con la docencia y la extensión y en lo externo en constante atención de las necesidades y la aplicación del conocimiento en la sociedad.

Con la intención de describir la situación actual de la investigación universitaria en la UPTT “MBI” y plantear los elementos que permitan argumentarla se realizó una entrevista a profesores investigadores para conocer desde sus experiencias, pareceres lo que piensan en relación con la gerencia, lineamientos, políticas y ejecución de las actividades investigativas que orienta la creación intelectual y la utilización de su producto, quienes en absoluta libertad y en resumen opinaron:

- La investigación que se realiza generalmente es el resultado de los trabajos de los estudiantes, donde los profesores participan como tutores, algunos trabajos

de ascenso de profesores que en su mayoría son tesis de grado de postgrados realizados y son pocos los que logran un impacto social. Los lineamientos de dirección de la investigación son más normas reglamentarias que políticas para guiar el ejercicio de la investigación.

- El papel de gerencia es de deficiente a pésimo, se trabaja sin ningún lineamiento en cuanto a las prioridades de investigación, pareciera que no se sabe hacia dónde se quiere ir, no teniendo claras las estrategias a seguir para realizar una investigación de calidad, que logre resolver problemas que generen verdaderamente un impacto social con la producción de conocimientos. No existe una forma definida para promover y desarrollarla investigación orientada a la construcción de políticas científicas y tecnológicas formadoras de ciencia, innovación y de transferencia tecnológica interna y con la comunidad.
- Se presenta deficiencia en la forma de enseñanzas metodológicas específicas que permitan el ejercicio de la investigación. No existe orientación gerencial que establezca lineamientos desde el nivel nacional a los coordinadores de la institución, ni a los coordinadores de los programas nacionales de formación sobre el ejercicio y establecimiento del proceso de investigación. Se presentan improvisaciones al definir criterios para establecer y desarrollar el proceso de investigación. Establecer acuerdos para la asignación de los recursos económicos por parte del Estado y por autogestión. Fomentar la creación de un programa de supervisión y evaluación permanente de la calidad, productividad y pertinencia de la investigación.

En referencia al resumen anterior y en razón de la condición de actor social del autor de este ensayo se considera que los lineamientos para la actividad investigativa que se realiza en esta universidad se centra sólo en procedimientos y trámites administrativos, sin una clara definición de metas, estrategias,

pautas y objetivos organizacionales que apunten al fortalecimiento de las capacidades investigativas ni de las líneas de investigación.

Lo anterior evidencia que la función investigación en la UPTT“MBI” no tiene las bases suficientes a través de las cuales la gerencia tome las riendas para sustentar una regulación y organización asertiva del proceso de investigación que le dé un sentido colectivo a la misión de la institución como generadora y difusora de conocimientos.

De acuerdo con los razonamientos expresados, se declara que la finalidad de esta investigación es generar un sistema de investigación universitaria en el ambiente de la Universidad Politécnica Territorial del estado Trujillo “Mario Briceño Iragorry”, desde las voces, experiencias, creencias, pensamientos y la interacción intersubjetiva y dialógica de los actores sociales miembros del personal docente y estudiantil de la institución.

Este estudio tiene las siguientes intencionalidades:

- Conocer desde los saberes y haceres cotidianos de los actores sociales los valores y creencias sobre la gerencia de investigación universitaria en el contexto de la UPTT"MBI".
- Interpretar las significaciones que emergen de las valoraciones intersubjetivas sobre la gerencia de investigación universitaria de la UPTT"MBI".
- Comprender los significados intersubjetivos de los actores sociales sobre la gerencia de investigación universitaria de la UPTT"MBI".
- Generar el repensar teórico para la configuración de la gerencia de la investigación universitaria en la UPTT"MBI".
- Dentro de este marco se seleccionan algunas teorías de entrada que guardan relación y pertinencia con las categorías o disciplinas de la Gerencia de la investigación universitaria en la UPTT”MBI”, en este ensayo sólo se mencionan algunas pinceladas sobre algunos aspectos teóricos:

- La Universidad como Organización Generadora del Conocimiento.

El artículo 3 de la Ley de Universidades (1970) presenta la responsabilidad y el compromiso de las universidades con la generación y uso de conocimiento.

> Las Universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores, y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la nación para su desarrollo y progreso. (p. 1).

De lo anterior se deduce que la universidad es en esencia una organización que se fundamenta en el conocimiento y debe colocar los saberes a disposición de la sociedad. En tal sentido cobra gran importancia el establecimiento de espacios de diálogo permanentes para compartir los saberes entre los miembros de la universidad, en búsqueda de la excelencia académica y a favor de incrementar la producción de mejores conocimientos, que logre como resultado el bienestar de la sociedad.

En tal sentido, resulta conveniente pensar en las universidades como organizaciones centradas en las personas, organizaciones inteligentes, organizaciones del conocimiento, organizaciones capaces de hacer ciencia y tecnología para intervenir en la solución de las dificultades en el orden político, económico, cultural y social en el entorno global

- La Función Investigación.

Se considera a la investigación como una función esencial tanto en el desarrollo del conocimiento, como en su aplicabilidad en la solución de problemas. la universidad para satisfacer las demandas del entorno debe repensar la investigación como un área estratégica. La gerencia de la investigación debe adoptar los criterios de eficiencia y competitividad, tener presente la producción del

conocimiento útil. La función de investigación según correa (2008):

- Ámbito académico: la investigación tiene el propósito de producir conocimientos en el contexto universitario.
- Ámbito productivo: Es aquella investigación orientada a producir conocimiento requerido por el sector productivo o empresarial,
- Ámbito social: Es dirigida a abordar problemas en contextos reales en las comunidades desde el ámbito local, regional, nacional hasta el internacional que propicien el vínculo con la vida social en beneficio de la calidad de vida de las comunidades.

El éxito de la función investigación como proceso organizacional depende en gran medida de los aspectos organizacionales, los procesos de investigación convenientes para el logro de la eficiencia de la función investigación requieren de dirección, planificación, programación y control al igual que cualquier proceso organizacional.

- Gerencia de la Investigación Universitaria.

La misión de la universidad se centra en la formación del talento humano, hacer ciencia y tecnología y participar en la solución de problemas de la sociedad, ambas se fundamentan en la función de investigación universitaria como unidad académico-administrativa, la cual funciona como un proceso organizado y sistemático para la planificación y organización de la generación y apropiación de conocimientos científicos, humanísticos y tecnológicos.

La investigación requiere de procesos académicos y administrativos que le dan soporte y a su vez dirigen las políticas, procedimientos, recursos humanos, materiales y presupuestarios. Es por ello que las universidades deben establecer un sistema de gerencia de la investigación, a los fines de lograr una eficiente producción del conocimiento pertinente, que responda a las exigencias del entorno académico, productivo y social; además cumplir con los criterios de

eficacia de los procesos, procedimientos y recursos involucrados.

La gerencia de la investigación se organiza según los principios siguientes:

Productividad, universalidad, pertinencia social, pluridisciplinariedad y transdisciplinariedad, participación e integración y desarrollo del talento humano.

El abordaje para generar el repensar teórico para la configuración de la gerencia de la investigación universitaria en la UPTT"MBI" se corresponde con los principios del paradigma interpretativo en la perspectiva cualitativa, es así como en el rol de sujeto cognoscente se pretende aproximarse a la realidad, mediante el lenguaje y la intersubjetividad al interpretar y comprender el mundo de vida de los actores sociales entrevistados, quienes constituyen el objeto cognoscible de esta investigación. La realidad de la gerencia de la investigación objeto de este estudio se construye por medio de los procesos subjetivos e intersubjetivos entre los versionantes, quienes expresaron sus creencias sobre este fenómeno, para lo cual se asume el método fenomenológico apoyado en el método hermenéutico,

En referencia a la construcción del conocimiento sobre la gerencia de la investigación universitaria en la UPTT"MBI" se precisa de la descripción y comprensión por parte de los individuos que hacen vida en la institución, en sintonía con lo planteado por Baptista (1998) quien afirma que la descripción es el testimonio de certezas de las evidencias propias de la experiencia y el análisis comprensivo se alcanza a partir de la unidades significativas de la experiencia, es decir que el fenómeno se comprende desde el mundo vivido, por sujetos investigados.

Al respecto Schütz (1974) expresa “el postulado de la interpretación subjetiva debe ser entendido en el sentido, de que todas las interpretaciones científicas del mundo social pueden hacer referencia al significado subjetivo de las acciones

de los seres humanos de donde la realidad social proviene" (p. 62).

Desde esta argumentación el paradigma interpretativo contextualiza el estudio de los grupos humanos, a partir del cual no sólo se investiga el significado que estos le asignan o confieren a la realidad del día a día, su cotidianidad, sino que también, el investigador se involucra con el grupo, debido a que lo estudia en su contexto de modo subjetivo, incorporándose así en esa realidad con el fin de interpretarla y comprenderla.

POSTURA CONCLUSIVA

Este trabajo permite comprender la importancia de la gerencia de la investigación en el ámbito universitario, a los efectos de contribuir con la generación de conocimiento valioso en sintonía con las propias necesidades académicas, así como con los requerimientos del entorno social. También persigue el encontrarse con las competencias del proceso de investigación que permitan instaurar una cultura de la investigación universitaria, que establezca la manera de desempeñar y desarrollar la investigación, con la intencionalidad de generar, transmitir, almacenar, difundir y aplicar el conocimiento que contribuya con el progreso de las comunidades locales, regionales, nacionales e internacionales.

Las consideraciones expuestas proponen la necesidad de establecer espacios de diálogo y de estudio de referentes teóricos relacionados con la cultura investigativa y los procesos académicos-administrativos que apoyan la investigación para la consecución de los saberes. Así como propiciar una motivación y actitud en los docentes y estudiantes universitarios que despierte un interés individual y grupal por la producción intelectual y la respectiva divulgación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baptista, L. (1998). **Metodología de la Investigación.** México: Mc. Graw Hill Interamericana, S.A

Correa, M. (2008). **La Organización de la Función Investigación: Un Atisbo desde la Universidad de Carabobo.** Revista: FACES. Volumen XIX, Nº 2. Disponible:

http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/vol19n2/art6.pdf [Consulta: 2017 Octubre 8].

Ley de Universidades (1970). Caracas. Editorial La Torre.

Matos, Y. y Pasek, E. (2005). **Planificación y Ejecución de la Investigación en Equipo**. Venezuela: Revista de Artes y Humanidades UNICA. Año 6 N° 14 / Septiembre- Diciembre 2005. Disponible: http://www.unica.edu.ve/revistaunica/articulos/a6n14_2005/unica-5.htm [Consulta: 2017 Octubre 10].

Schütz, A (1974). **Fenomenología del Mundo Social**. Buenos Aires: Paidos

TÉCNICAS CUANTITATIVAS DE ANÁLISIS DE DATOS DESDE LA PERSPECTIVA DEL PENSAMIENTO COMPLEJO

Autor: Héctor Arteaga
hjap@outlook.com

PALABRAS CLAVE
Técnicas cuantitativas, pensamiento complejo

RESUMEN

El enfoque cuantitativo ha sido objeto de muchas críticas en los últimos años y esto ha perjudicado también el prestigio de las principales técnicas que este utiliza para el análisis de los datos, por lo tanto, el propósito del presente ensayo es realizar una primera aproximación acerca de la aplicación de técnicas cuantitativas configuradas de acuerdo con algunos de los principios del pensamiento complejo en investigaciones en el campo de las ciencias sociales. En un primer momento se señalan los supuestos teóricos que rigen las técnicas cuantitativas tradicionales, posteriormente se confrontan con los principios del pensamiento complejo con la intención de evidenciar sus limitaciones. Por último, se recomiendan algunas técnicas que provienen de algunos marcos teóricos emergentes, como son las denominadas matemáticas de los sistemas complejos adaptativos, la estadística borrosa y las matemáticas de la incertidumbre, para el estudio de fenómenos sociales complejos.

QUANTITATIVE TECHNIQUES OF DATA ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF COMPLEX THOUGHT

Author: Héctor Arteaga
hjap@outlook.com

KEYWORDS
Quantitative techniques, complex thinking

ABSTRACT

The quantitative approach has been the subject of much criticism in recent years and this has also harmed the prestige of the main techniques it uses for data analysis, therefore, the purpose of this essay is to make a first approximation about The application of quantitative techniques configured according to some of the principles of complex thinking in research in the field of social sciences. At first, the theoretical assumptions that govern traditional quantitative techniques are pointed out, later they are confronted with the principles of complex thinking with the intention of showing its limitations. Finally, we recommend some techniques that come from some emerging theoretical frameworks, such as the mathematics of complex adaptive systems, fuzzy statistics and uncertainty mathematics, for the study of complex social phenomena.

INTRODUCCIÓN

El enfoque cuantitativo en las ciencias sociales como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010), se origina con las obras de Auguste Comte y Emile Durkheim. A la corriente formada principalmente por estos autores se le denominó positivismo y sostenían que el estudio sobre los fenómenos sociales para que pueda ser considerado científico debería ser susceptible a la aplicación del mismo método científico que se utilizaba con éxito en las ciencias naturales. Por otra parte, también afirmaban que todas las cosas o fenómenos podían medirse.

El positivismo en sus comienzos tuvo un gran auge pero en la actualidad se ha visto debilitado, como afirma Ruiz (2008), debido al surgimiento de nuevos planteamientos que se han originado en diferentes áreas del conocimiento tales como: la teoría de la relatividad (Einstein), el principio de incertidumbre (Heisenberg), la teoría general de los sistema (Bertalanffy) y el pensamiento complejo (Morín), entre otros.

Lo anteriormente señalado, ha traído como consecuencia que se realicen muchos cuestionamientos al enfoque cuantitativo tradicional y esto ha afectado también el prestigio de la mayoría de las técnicas usadas de acuerdo con esta perspectiva, pero como señala Jorge (2003), el problema no está en estas herramientas como tal, sino en los supuestos que orientan y proponen su utilización y las maneras de aplicarlas. Por lo tanto, no sería conveniente descartar totalmente las técnicas cuantitativas; lo que realmente se requiere es a partir de una revisión establecer sus limitaciones, sus posibilidades de complementación y adecuación para esto sería de gran utilidad los principios del pensamiento complejo, ya que estos no responden a los criterios de la racionalidad clásica y se supera el enfrentamiento entre lo cualitativo y cuantitativo.

Esta primera revisión parte de los principales supuestos en que se basan las técnicas cuantitativas de mayor utilización en las investigaciones en el campo de las ciencias sociales como son las

basadas en la estadística, para posteriormente confrontarlos con los principios del pensamiento complejo y finalmente se señalarán algunos marcos teóricos emergentes para crear posibilidades de proporcionar técnicas que pudieran superar algunas de las limitaciones inherentes a las tradicionales y establecer una configuración operacional de acuerdo con la noción de complejidad.

Como señalan Blanco y Rodríguez (2007), las técnicas cuantitativas se refieren a las pautas que hacen posible trabajar el análisis de datos obtenidos utilizando una base numérica, partiendo de una serie de sistemas de cálculo e interpretación regidos por unas reglas prácticamente estandarizadas. Las más conocidas por sus aplicaciones son las siguientes:

Análisis Descriptivo. Utilizadas para describir las características de un conjunto de observaciones.

Análisis Exploratorio. Si la intención es explorar la estructura que subyace a los datos.

Análisis Inferencial Univariado. Para contrastar las relaciones entre dos variables o grupos de observaciones.

Análisis Inferencial Multivariado. Para comprobar las relaciones entre una o más variables dependientes y dos o más variables independientes

Modelización, generación y contrastación de estructuras complejas de relación entre variables.

En la actualidad, las investigaciones en ciencias sociales utilizan generalmente para analizar los datos cuantitativos técnicas provenientes de la estadística, ya que ésta se ha desarrollado hasta un nivel en el que se cuenta con pruebas estadísticas que pueden usarse alternativamente para casi todos los propósitos de investigación desde un enfoque cuantitativo. La estadística tradicional, se basa en los siguientes supuestos teóricos:

Linealidad. Requieren que el valor esperado de la variable dependiente obedezca linealmente de las variables independientes. Lo que significa que el impacto esperado por un cambio unitario de cada una de las variables independientes manteniendo las otras constante, es

siempre el mismo y si se graficara los puntos se aproximarían a un patrón de línea recta.

Determinismo. Aunque trabajan en principio con probabilidad, tiene como fin último la predicción de la variable dependiente, por medio del conocimiento del valor de una variable independiente.

Reduccionismo. Utilizan el método analítico para separar variables y relaciones entre estas, asumiendo que el todo puede ser explicado por la suma de las distintas relaciones.

Causalidad Simple. La causa y efecto se corresponden de manera perfecta en términos temporales, de manera lineal, donde no existe recursividad entre ambas, y donde las interacciones no tienen un peso demasiado significativo.

Baja tolerancia a la vaguedad, anomalía y datos perdidos**:** Si los datos presentan vaguedad, son anómalos o hay ausencia de algunos de ellos, pierden eficacia la mayoría de las técnicas basadas en la estadística. Específicamente las pruebas estadísticas paramétricas requieren de normalidad o aproximación a la normalidad de la distribución de datos, es decir, que las medidas de tendencia central (media, mediana y moda) coinciden en su valor o sean aproximadamente iguales. Las pruebas no paramétricas no requieren asumir normalidad de la población pero sí demandan que los datos estén medidos en una escala ordinal o por lo menos nominal.

La estadística no paramétrica es sugerida por muchos de los detractores de las técnicas cuantitativas, pero como señala Tejedor (1986) ésta "responde a supuestos y planteamientos de naturaleza en modo alguno diferente a la de las técnicas paramétricas, e incluso, en no pocos casos, con fundamentación probabilística mucho más rígida que la requerida por otros modelos estadísticos" (p. 98).

Los supuestos teóricos anteriormente señalados, se derivan del *positivismo*, donde se considera la realidad como totalmente hecha, acabada y plenamente externa al sujeto. Por lo tanto, desde esta perspectiva, que se ha denominado

modelo especular, sólo las sensaciones o experiencias sensibles son consideradas fenómenos adecuados para la investigación científica; la única y verdadera relación verificable sería la de causa y efecto y la explicación de las realidades complejas se haría identificando y separando sus componentes.

El modelo especular como plantea Martínez (2011), fue aplicado principalmente en la ciencia y tecnología de los cuerpos de tamaño intermedio, se le considera exitoso y un gran colaborador en el avance tecnológico de los últimos siglos, sin embargo, se ha demostrado, en cambio, inadecuado para el estudio del mundo submicroscópico (estudio del átomo), el mundo de la vida y el mundo macroscópico (estudio astronómico).

Principios del Pensamiento Complejo

Diferentes descubrimientos, creaciones o innovaciones, realizados en los ámbitos de la ciencia, las humanidades o la tecnología del siglo XX, han servido para crear la corriente del pensamiento complejo, cuyos principios fueron apareciendo de forma gradual y progresiva en diferentes publicaciones. Morín (1999), en su obra La cabeza bien puesta, es donde señala la mayor cantidad de principios de la complejidad: sistémico, reintroducción, retroalimentación, recursividad organizacional, autonomía/dependencia, dialógico, hologramático.

Torres (2009), en el contexto de una organización reticular, plantea como principios de la corriente de pensamiento complejo: sujeto/objeto, sistémico, retroalimentación, autonomía/dependencia, recursividad, holográfico, borroso, caórdico, estrategia situacional, incertidumbre. Estos principios que han ido apareciendo y que varían en el número y en las denominaciones que le dan los distintos autores, develan un conjunto de rasgos de la existencia no contemplados en los supuestos teóricos de las técnicas cuantitativas tradicionales, entre los cuales se pueden señalar los siguientes:

Lo Holográfico, Sistémico y la Autonomía/Dependencia

Las técnicas cuantitativas tradicionales, debido a su suposición reduccionista no pueden analizar fenómenos:

En lo que el todo, puede estar dentro de las partes como lo plantea el principio del pensamiento holográfico señalado por Torres (ob. cit.)

Que sean más que la suma de sus partes, debido a que su organización produzca cualidades emergentes, como lo plantea Bertalanffy (1976), en la teoría general de los sistemas, de la cual se deriva el principio sistémico.

Que presenten una relación eco-organizadora con su entorno, es decir, una dialógica entre sus procesos interiores y exteriores como plantea el principio de autonomía/dependencia

La Borrosidad

Existen datos que, como señalan Urrutia, Varas y Galindo (2003), contienen incertidumbre o imprecisión en su información que son llamados datos difusos o borrosos, y que no pueden ser analizados por las técnicas tradicionales debido a su requerimiento de normalidad. El estudio de la borrosidad, se originó gracias a la aparición de las lógicas polivalentes en las décadas de los 20 y 30, y de las matemáticas borrosas en las décadas de los 60, 70 y 80.

Lukasiewicz (1920), postuló que una proposición posee como grado de verdad el cero, el uno, o cualquier otro número comprendido entre ellos. Por otra parte, Zadeh (1965), señaló que un conjunto se puede caracterizar mediante su función de pertenencia y, por lo tanto, cada uno de sus elementos posee como grado de pertenencia el cero, el uno, o cualquier otro número comprendido entre ellos.

El principio de borrosidad posibilita eliminar las dicotomías al superar la ley del tercero excluido (o su equivalente, la ley de contradicción) mediante la ley del tercero incluido, que facilita al pensamiento razonar con enunciados y conceptos propios de las ciencias sociales.

La Recursividad y lo Caórdico

La suposición de causalidad simple no permite el estudio de:

Entidades que sean producto y al mismo tiempo productores y causa del

mismo proceso que los origina. El principio del pensamiento complejo que se le ha denominado de recursividad, está fundamentado en definiciones del concepto auto-organización que pueden clasificarse en dos: las centradas en la estructura organizativa planteadas por Prigogine (1997) y las centradas en la norma organizativa; por Maturana y Valera (1980), mediante la noción de autopoiesis.

Sistemas abiertos dinámicos no lineales, sistemas en constante cambio y sensibles a condiciones iníciales. La palabra caórdico es una contracción entre caos y orden, y el principio denominado así, se sustenta en la teoría del caos.

La Incertidumbre

El determinismo requiere definir una probabilidad objetiva pero como afirma Prigogine (1996), el futuro no puede estar determinado porque está sometido al azar, a las fluctuaciones, a las bifurcaciones y amplificaciones. Denominó a este nuevo planteamiento como principio de incertidumbre según el cual los sistemas siguen rumbos imprevisibles, pierden sus condiciones iníciales y no se pueden invertir ni recobrar.

POSTURA CONCLUSIVA

Se debe partir de un análisis previo de la realidad que se quiere estudiar para seleccionar la técnica más idónea para análisis de los datos cuantitativos que se van a recolectar. Si se considera una realidad lineal, determinista y sin importantes interacciones, las técnicas basadas en la estadística clásica serían las más pertinentes, ya que se adecuan a sus supuestos teóricos, pero si por el contrario, se estudia un fenómeno complejo, donde no existe linealidad y presente interacciones entre sus partes, de igual manera, se puede hacer un análisis cuantitativo, pero se deben incorporar otras técnicas como las provenientes de algunas teorías matemáticas emergentes.

Entre las técnicas que se configuren con los principios de la complejidad y que pueden incorporar se pueden señalar:

Las Redes Neuronales Artificiales (RNA) y los modelos

causales recursivos, ya que como plantea Gerber (s/f), se adecuan a una realidad no lineal, con muchas interacciones y con causalidad compleja.

Las provenientes de lo que Nguyen y Wu (2006), han denominado estadística borrosa (fuzzy statistics), que permitirían analizar datos que no provengan de poblaciones normales o que no tiendan a la normalidad y que presente vaguedad.

Las medidas de Credibilidad y de Plausibilidad, que fueron diseñadas y desarrolladas por Shafer (1976), motivado por el trabajo previo de Dempster (1967), sobre probabilidades superiores e inferiores inducidas por funciones multivaluadas, constituyen el núcleo fundamental de la teoría de la evidencia como una herramienta matemática para enfrentar sucesos con probabilidades imprecisas. Otra opción, es la introducida por Zadeh (1978), la teoría de la posibilidad, con dos medidas borrosas complementarias: una denominada Posibilidad y la otra Necesidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bertalanffy, L. (1976). **Teoría General de Sistemas**. Madrid: FCE.

Blanco, A; Rodríguez, J. (2007). **Intervención Psicosocial**. Madrid: Pearson Educación.

Dempster, A. P. (1967). **Upper and Lower Probabilities Induced by a Multivalued Mapping**. Annals Mathematical Statistics, 38, pp. 325-339.

Gerber,M. (s/f). **Complejidad: Teoría y Método** [Documento en línea], Disponible: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/gerber_m/sources/gerber_m.pdf [Consulta: 2016, abril 20]

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). **Metodología de la Investigación**. (5a ed.). México: McGraw-Hill.

Jorge, E. (2003). **Nuevos Elementos para la Reflexión Metodológica en Sociología. Del Debate Cuantitativo/Cualitativo al Dato Complejo.**[Documento en línea], Disponible: http://ddd.uab.es/pub/papers/02102862n70p57.pdf. [Consulta: 2016, abril 20]

Martínez, M. (2011).**Paradigmas Emergentes y Ciencias de la Complejidad**.*OPCIÓN (LUZ)* [Revista en línea],27 (65),45-80 .Disponible**:** http://prof.usb.ve/miguelm/Paradig

ma%20Emergente%20y%20Cs%20de%20la%20Complejidad.html[Consulta: 2016, abril 23]

Maturana, H. y Varela, F. (1980). **Autopoiesis and Cognition**.Dordrech: Reidel.

Morín, E. (1999). **La Cabeza Bien Puesta. Repensar la Reforma. Reformar el Pensamiento**. Buenos Aires: Nueva Visión.

Nguyen, H. YWu B. (2006).**Fundamentals of Statistics with Fuzzy Data**. Berlin: Springer-Verlag.

Prigogine, I. (1996). **El Tiempo y el Devenir**. **Coloquio de Cerisy**. Barcelona: Gedisa

Prigogine, I. (1997). **El Fin de las Certidumbres** (5a.ed.). Santiago de Chile: Andrés Bello.

Ruiz, C. (2008). **El Enfoque Multimétodo en la Investigación Social y Educativa: Una Mirada desde el Paradigma de la Complejidad.** Revista de Filosofía y Socio Política de la Educación. [Revista en línea], 4(8). Disponible**:** http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2785456.pdf [Consulta: 2014, marzo 10]

Shafer, G. (1978). **Non-additive Probabilities in the Work of Bernoulli and Lambert**. Archive of History of ExactSciences, 19(4), pp. 309-370.

Tejedor, J. (1986). **La Estadística y los Diferentes Paradigmas de Investigación Educativa**. [Revista en línea].Educar, 10.79-101. Disponible: http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn10p79.pdf [Consulta: 2014, marzo 15]

Torres, E. (2009). **Complejidad y Postmodernidad: Dos Paradigmas Emergentes**. Principia, Revista de Cultura de la UCLA, N° 32, pp. 17-32.

Urrutia A., Varas M., y Galindo J. (2003). **Diseño de una Base de Datos Difusa Modelada con UML**. [Documento en línea], Consulta: 2014, Enero 15.] Disponible: http://www.inf.udec.cl/~mvaras/papers/2003/fuzzy-IDEAS-2003.pdf

Zadeh, L. (1965). **Fuzzy Sets. Information and Control**, vol. 8, pp. 338-353.

Zadeh, L. (1978). **Fuzzy Sets as a Basis for a Theory of Possibility**. Fuzzy Sets and Systems, 1(1), pp. 3-28

LA TRANSMODERNIDAD Y EL INGENIERO TRANSDISCIPLINARIO

Autora: María Zapata
mzapata@unexpo.edu.ve

PALABRAS CLAVE
Transmodernidad, ingeniero, transdisciplina

RESUMEN

La modernidad, postmodernidad y transmodernidad son momentos históricos que representan la evolución del hombre en sentidos amplios y generales (intelectual, social, cultural, religioso, político, económico, tecnológico), en función de los acontecimientos que se van generando. Observándolos así, y orientados hacia la educación, nos encontramos aún en plena modernidad, pero los hechos, la globalización, los avances tecnológicos, llevan a una transformación. Dentro de nuestro proceso educativo y formativo, no sólo debemos desarrollar las capacidades cognitivas del ser, sino también su relación con el entorno y su afectación al mismo, para obtener así un profesional más completo y comprometido con la sociedad. En el caso del ingeniero como ser creador, innovador y gerenciador, debe ir adaptándose y moviéndose de acuerdo a las necesidades que se le presenten y a su entorno, en aspectos tecnológicos, económicos, políticos, sociales, culturales, es decir, de manera general de acuerdo a como el mundo y la globalización vayan avanzando. La Universidad como ente universal generador y regenerador de saberes, ideas y valores se torna semillero nato para la germinación de cualquier tipo de corriente de conocimientos que busque mejorar las condiciones de la sociedad, y del mundo en sí, por lo que esa misma evolución de unidisciplinariedad, multidisciplinariedad, interdisciplinariedad hasta transdisciplinariedad debe verse aplicada en ésta y reflejada en los egresados, docentes e investigadores, e incluso en el personal administrativo y obrero. La transdisciplina no elimina a las disciplinas, lo que suprime es el conocimiento disciplinario limitante, cambia la visión unitaria y por una general, que atraviesa, que va más allá. El ingeniero transdisciplinario de pensamiento amplio, será entonces ese profesional integral comprometido con su desempeño técnico y su entorno social.

TRANSMODERNITY AND THE TRANSDISCIPLINARY ENGINEER

Author: María Zapata
mzapata@unexpo.edu.ve

KEYWORDS
Transmodernity, engineer, transdiscipline

ABSTRACT

Modernity, postmodernism and transmodernity are historical moments that represent the evolution of man in broad and general sense (intellectual, social, cultural, religious, political, economic, technological), depending on the events that are generated. Watching as well, and oriented education, we are still in full modernity, but the facts, globalization, technological advances, leading to a transformation. Within our educational and training process, we must not only develop the cognitive abilities of being, but also its relationship with the environment and its effect thereto, to obtain a more complete professional and committed to society. For the engineer as a creative, innovative and manager, it must adapt and moving according to the needs that are presented and their environment, in technological, economic, political, social, cultural, in eni case generally of according to how the world and globalization go forward. The University as a universal entity generator and regenerator of knowledge, ideas and values born seedbed for the germination of any flow of knowledge that seeks to improve the conditions of society, and the world turns itself, so that the same evolution unidisciplinarity, multidisciplinary, interdisciplinary to transdisciplinary should be applied in this and reflected in the graduates, teachers and researchers, and even the administrative staff and workers. Transdiscipline not eliminate the disciplines, which suppresses disciplinary knowledge is limited, it changes the unified vision and a general, crossing, beyond. The engineer transdisciplinary broad thinking, then that will be committed to comprehensive professional technical performance and their social environment.

INTRODUCCIÓN

El ingeniero es un profesional capacitado con herramientas e información que le permiten transformar su entorno, por lo que podría considerarse necesario brindarle además de toda su formación técnica, una formación de pensamiento amplio, holístico y tolerante que le permita aprovechar de manera más eficiente todos sus conocimientos en función de ofrecer mejores y mayores soluciones a la sociedad. Así como la historia avanza (de lo moderno a lo postmoderno, y ahora se está en el camino de lo transmoderno), las sociedades lo hacen, y a nivel profesional y tecnológico pues es mucho más rápido ese proceso de cambio y mejora continua (de la monodisciplina a la multidisciplinia, luego de interdisciplina hacia la transdisciplinia). Pero ese transitar debe ser lo más beneficioso posible para sistema desde todo punto de vista (intelectual, social, económico, político, cultural, ambiental).

La modernidad, postmodernidad y transmodernidad son momentos históricos que representan la evolución del hombre en sentidos amplios y generales (intelectual, social, cultural, religioso, político, económico, tecnológico), en función de los acontecimientos que se van generando. Definir comienzos y finalizaciones de estos se siente un tanto comprometedor por observarse diversas opiniones encontradas al respecto, pero pueden establecerse ciertos límites que permitirían ubicarnos en tiempo y espacio.

En relación con la modernidad se puede decir que se inicia a partir del siglo XVIII, cuando los grupos científicos a través de la racionalidad y sus teorías buscan dar respuesta a todos los procesos y acontecimientos naturales y sociales, al dejar de un lado lo religioso, lo místico y lo subjetivo. El nuevo pensamiento postmoderno se considera que surge a finales del siglo XIX, a través de las nuevas sociedades del conocimiento y la comunicación. Y por último, el transmodernismo que está en pleno apogeo, donde se observa un nuevo

pensamiento transversal, universal, general.

En la modernidad el conocimiento está caracterizado por lo racional, objetivo, cuantitativo, lo sistemático, lo verificable. En el caso de la postmodernidad se plantea más bien un conocimiento flexible, cualitativo, lógico, subjetivo y particular, algo un poco más centrado en el ser humano y no tanto en la razón.

Observándolos como momentos históricos, y más orientados hacia la educación, nos encontramos aún en plena modernidad, pero los propios hechos históricos o circunstancias, la globalización, los avances tecnológicos, nos piden una transformación en todo sentido, en la cual se pueda dar respuesta a esta modernidad en crisis en la que vivimos a través de las propuestas postmodernas, por lo que podríamos considerar esta última no tanto como un momento histórico definido con un principio y un fin, sino más bien como un período de transición entre lo moderno y lo transmoderno.

Morín (2006), exponente del pensamiento transmoderno con su concepción de pensamiento complejo, el individuo como una unipluralidad, comprende tres (3) instancias trinitarias: individuo – sociedad - especie, donde simultáneamente es natura y cultura, su propia afirmación permite principios de exclusión y de inclusión, de antagonismos y complementariedad. El principio de exclusión asegura la identidad singular del individuo, el principio de inclusión inscribe el Yo en la relación con el prójimo, es reconocer nuestro egoísmo y nuestro altruismo. Para Morín (ob. cit.), el futuro es una sociedad compleja que abarca la diversidad, no elimina los antagonismos y las dificultades de vivir, sino que comporta más religación, más comprensión, más consciencia, más solidaridad, más responsabilidad.

Dentro de nuestro proceso educativo y formativo, no sólo debemos desarrollar las capacidades cognitivas del ser, sino también su relación con el entorno y su afectación a este desde todo punto de vista, para

obtener así un profesional más completo y comprometido con la sociedad.

El prefijo trans (también tras) de acuerdo al Diccionario Manual de la Lengua Española VOX (2007) entra en la formación de palabras significando: 1) más allá de, al otro lado de como por ejemplo transatlántico; 2) a través de, como transmitir; 3) cambio, como transformar.

En este caso, con la palabra transmodernidad podríamos aplicar los tres (3) casos anteriores de la definición, porque se va más allá de la modernidad y a través de ese desarrollo se propone o propician cambios en función del avanzar de la vida misma. Si tomamos entonces la transdisciplinariedad ocurriría exactamente igual.

Desde hace un par de décadas, a finales del siglo XX, se han observado con mayor énfasis los efectos de la globalización y las transculturización, de ese constante intercambio de ideas, experiencias y saberes en prácticamente todos los aspectos que mueven a la sociedad (político, económico, científico, educativo, cultural, tecnológico, gastronómico, entre muchos otros) lo que ha llevado al estudio e indagación de la evolución de la monodisciplinariedad, multidisciplinariedad, interdisciplinariedad, hasta llegar al término que se maneja en estos últimos años, la transdisciplinariedad.

Aproximadamente desde las últimas décadas del siglo XX se habla de la transdisciplinariedad, o se maneja el término en función de una evolución del pensamiento y el trabajo holístico, al partir de la unidisciplinariedad, luego multidisciplinariedad, posteriormente interdisciplinariedad y hasta ahora transdiciplinariedad, con la cual se busca ir más allá de la división del conocimiento en cada una de las áreas o disciplinas para llegar a conectarlos, a relacionarlos y lograr resultados más eficientes y eficaces. La evolución radica principalmente en la integración de las disciplinas. Trata de interconectar las ciencias matemáticas con las ciencias sociales en función de proponer soluciones

más globales y que satisfagan al ser humano y a la sociedad en su totalidad.

La Universidad como ente universal generador y regenerador de saberes, ideas y valores se torna semillero nato para la germinación de cualquier tipo de corriente de conocimientos que busque mejorar las condiciones de la sociedad, y del mundo en sí, por lo que esa propia evolución de unidisciplinariedad, multidisciplinariedad, interdisciplinariedad hasta transdisciplinariedad debe verse aplicada en ésta y reflejada en los egresados, docentes e investigadores, e incluso en el personal administrativo y obrero de las estas.

Al definir varios de los criterios planteados, la unidisciplinariedad o monodisciplinariedad se considera como una condición reduccionista que lleva todo a su expresión más básica, se desecha toda novedad y diferencia, y se limita la originalidad y creatividad, genera un estancamiento del pensamiento, por lo que se encamina el avance al pensamiento amplio y abierto conduciendo entonces hacia la multidisciplinariedad e interdisciplinariedad. La monodisciplina puede llevar a una hiperespecialización, incluso a tener dificultades para enfrentar grandes desafíos que requieren de un pensamiento amplio.

En la multidisciplinariedad o pluridisciplinairedad se busca y logra el trabajo entre varios, se observa la unión de varias disciplinas para que cada una aporte su visión específica y particular del tema en cuestión, y entonces plantear las respuestas o soluciones más idóneas al mismo. Se respeta el espacio y los términos de cada área, se tiene como una especie de director de orquesta que guía el trabajo y recopila resultados. El proceso de integración no es muy significativo.

Para la interdisciplina, a diferencia de la multidisciplina, el intercambio o transferencia de métodos entre unos y otros hace posible la obtención de los resultados del trabajo en conjunto. Se dialoga, se intercambia permanentemente información, el proceso de integración es mucho mayor, obteniéndose

resultados más amplios y beneficiosos en general.

Una no es mejor que la otra, sino que al depender de los objetivos planteados dentro del grupo y del proceso de trabajo, será mejor la aplicación de alguna de las dos.

En el caso de la transdisciplinariedad se va más allá, se busca nutrir los conocimientos científicos con los sociales, la diversidad de los saberes humanos, se plantea al mundo como una pregunta y como una aspiración. Martínez (2000) extrae del Congreso de Lucarno (Suiza, 1997): La actitud transdiciplinar implica la puesta en práctica de una nueva visión transcultural, transnacional, transpolítica y transreligiosa. (p. 2)

Como se dice comúnmente, nadie tiene la verdad ni la última palabra. No existe un solo punto de vista, sino infinitas visiones y versiones de un hecho o un objeto, todo depende de cómo y por donde se mire. La transdiciplina no elimina a las disciplinas, lo que elimina es el conocimiento disciplinario limitante, cambia la visión unitaria y por una general, que atraviesa.

La transdisciplina no busca el saber de todo, sino entender y asimilar que los elementos, ideas, conceptos, saberes, vivencias, entre tantas cosas, están relacionados y transcienden unos con y sobre otros, y a través de esa conexión se obtienen mejores resultados.

Hasta el cuerpo humano trabaja de manera transdisciplinaria, todos los sistemas están interconectados y afectándose positiva o negativamente durante su funcionamiento. ¿Por qué no hacerlo nosotros también desde nuestro desarrollo investigativo y como sociedad?

Esta corriente, la transdisciplinariedad, la demandará la propia sociedad por el mismo hecho de una globalización tan amplia, y también por grandes desigualdades que se observan.

En este punto, la Universidad juega un papel importante, porque como ya se dijo anteriormente es el principal centro de generación y regeneración de saberes, ideas y valores. La transformación de esta es

difícil pero no imposible, y debe producirse internamente, es decir, desde su integradores fijos (docentes, investigadores, personal administrativo y obrero) hasta sus integradores móviles (estudiantes) que pasan a ser los egresados y nuevos profesionales que no sólo van a cumplir una función dentro del sector productivo en general, sino también deben cumplir una función social dentro de la sociedad.

Un punto algo controvertido es el hecho de que la Universidad debe adaptarse a la sociedad o al contrario, la sociedad adaptarse a ella. Pero debería ser más una relación en la cual ambos se permitan conocer sus necesidades y capacidades para entonces poder ofrecer mejoras a la sociedad.

La UNESCO, en su “Reporte de la Comisión Internacional de la Educación para el siglo XXI” (Conferencia, Zurich, 2000), en donde se enfatiza encarecidamente los cuatro (4) pilares que constituirán la nueva clase de educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

La formación escolar y más la universitaria a la que estamos habituados, nos enseña a aislar los objetos de su contexto, unas áreas o disciplinas de otras, pero no a conectarlas, a relacionarlas, nos guía permanentemente a llevar lo complejo a lo simple, perdiéndose datos y referencias importantes en el camino. Se requiere una reforma del pensamiento en donde se observe la inseparabilidad del hecho de su contexto, y en donde se busque mantener o propiciar las relaciones, las conexiones y las afecciones mutuas entre los elementos, al respetar paralelamente el objeto como unidad.

Morín (2001), afirma que la reforma del pensamiento es una necesidad social e histórica clave, porque ayudará a formar ciudadanos capaces de enfrentar los problemas y situaciones de su tiempo. Igualmente plantea que es necesario rearmarnos intelectualmente, esto nos permitirá tener mejores y mayores herramientas para desenvolvernos en este mundo globalizado y a la vez desorganizado o desequilibrado en varios campos.

En la actualidad, nos movemos en un mundo donde prácticamente todo está conectado, donde se observa la interdependencia entre lo físico, biológico, psicológico, social, político, económico, cultural, artístico y ambiental. Para poder comprenderlo y desarrollarnos debemos tener un pensamiento amplio, holístico y tolerante, sin limitarnos a una sola área o disciplina que nos aísla en vez de unirnos. Se debe evolucionar en el pensamiento, en el modo de ver, percibir y valorar.

En el caso del ingeniero como ser creador, innovador y gerenciador, debe ir adaptándose y moviéndose de acuerdo a las necesidades que se le presenten y a su entorno, en aspectos tecnológicos, económicos, políticos, sociales, culturales, es decir, de manera general de acuerdo a como el mundo y la globalización vayan avanzando.

Alunni (2006) en su en la cátedra Fundamentos de Ingeniería, la definen como:

La profesión en la que el conocimiento de las ciencias matemáticas y naturales adquiridas mediante el estudio, la experiencia y la práctica, se emplea con buen juicio a fin de desarrollar modos en que se puedan utilizar, de manera óptima los materiales y las fuerzas de la naturaleza en beneficio de la humanidad, en el contexto de restricciones éticas, físicas, económicas, ambientales, humanas, políticas, legales y culturales. (p. 1)

Igualmente Alunni (2006), hace referencia a la definición de Aquiles Gay del ingeniero:

> El ingeniero es un hombre que partiendo de conocimientos, ideas, recursos, medios y material humano, construye objetos o productos tecnológicos, realiza proyectos técnicos o desarrolla procesos tecnológicos; su objetivo fundamental es, como planteo general, mejorar la calidad de vida del ser humano. (p. 1)

En ambas definiciones se puede observar el carácter global de la ingeniería y su aplicación, donde se incluyen prácticamente todos los aspectos que pueden determinar la vida de una persona y de la sociedad.

A manera de reflexión, se puede traer al presente una cita hecha por Vásquez (2012) en una entrevista hecha para el Diario El Impulso, las palabras expresadas por el expresidente norteamericano Herbert Hoover en 1936, al inaugurar la importante represa y obra de ingeniería que lleva su nombre:

> La gran responsabilidad del ingeniero, en comparación con las personas que ejercen otras profesiones es que sus obras están expuestas a la vista de todo el mundo. Sus actos, paso por paso, están materializados. No puede llevarse errores a la tumba, como los médicos. No puede, como el arquitecto, cubrir sus fallas con árboles y enredaderas. No puede, como los políticos, encubrir sus deficiencias culpando a sus oponentes y tener la esperanza de que la gente lo olvide. El ingeniero simplemente no puede negar lo que hizo. Si sus obras no funcionan, está condenado…
> Al ingeniero corresponde la tarea de arropar los huesos desnudos de la ciencia con vida, comodidad y esperanza. (p. A-6)

Dentro del área científica y tecnológica donde se mueven principalmente las ingenierías, todos los términos e ideas anteriormente planteados son totalmente aplicables y valederos. El ingeniero (y cualquier otro profesional) debe entonces ser de pensamiento amplio y abierto, con el cual pueda observar y comprender su entorno, a la vez de evaluar con sus conocimientos las situaciones, y así poder dar respuestas a las mismas.

En función de la mejora continua en la que debemos trabajar como profesionales, y más en el área de la educación, es importante evaluar las condiciones en este último aspecto del egresado, con la finalidad de lograr un profesional más integral, el cual no solo domine las áreas técnicas sino también que tenga un pensamiento complejo que le permitirá observar y comprender mucho mejor su entorno, obteniendo mejores resultados en su desempeño profesional, y también social.

La reforma de pensamiento debe comenzar por los educadores, quienes deben considerar la importancia de su labor dentro del

avance de la sociedad. Son formadores de profesionales, pero también de personas que viven y conviven en un entorno con múltiples realidades a las cuales enfrentarse a diario. Al comenzar a trabajar ese ingeniero (o profesional de cualquier especialidad) como un ingeniero transdisciplinario, es decir, de pensamiento amplio, holístico y tolerante, habituado a trabajar y moverse en distintas áreas y con personas de diferentes entornos y visiones, se obtendrán resultados a mediano plazo en los cuales las respuestas serán mucho más satisfactorias para la sociedad desde todos o la mayoría de los aspectos en los cuales se considere (político, económico, científico, educativo, cultural, tecnológico, ambiental, gastronómico, entre muchos otros).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alunni, J. (2002). **Cátedra: Fundamentos de Ingeniería, Tema 3, Definición de Ingeniería**. Universidad Nacional del Nordeste. Corrientes, Argentina.

Diccionario Manual de la Lengua Española VOX (2007). Larousee Editorial, S.L.

Martínez, M. (2000). **Transdisciplinariedad y Lógica Dialéctica: Un enfoque para la Complejidad del Mundo Actual.** Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela.

Morín, E. (2001). **De la Reforma Universitaria.** Revista Uni-Pluri/versidad, vol. 1, No. 2 (versión digital). Facultad de Educación, Universidad de Antioquía, Medellín, Colombia.

Morín, E. (2006). **El Método. Ética**. Cátedra. Madrid, España.

Vásquez, C. (2012). **La Función e Importancia del Ingeniero**. http://elimpulso.com/articulo/la-funcion-e-importancia-del-ingeniero

PASO DEL IUETAEB A UPTAEB: UNA DECADA DE CAMBIOS

Autor: Luis Guerrero
lguerrerom@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Diseño, curricular, formación, educación

RESUMEN

El propósito de este ensayo fue hacer una revisión grosso modo, de los cambios curriculares en el Instituto Universitario Experimental de Tecnología Andrés Eloy Blanco" (IUEATEB), para tres momentos de la primera década del milenio hasta su transformación a Universidad Politécnica Territorial Andrés Eloy Blanco (UPTAEB). Con características de naturaleza documental justificado en la lectura de políticas dadas por el Poder Ejecutivo Nacional y por las resoluciones institucionales emitidas, para el año 2001 se revisaron bases curriculares, disposiciones del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes e informes de la Comisión de Modernización y Transformación; para el 2006, se estudiaron los principios curriculares del Ministerio de Educación Superior y el Departamento de Planificación y Presupuesto; y en el 2010 se analizaron los lineamientos curriculares del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, los Programas Nacionales de Formación y el Decreto Presidencial para la transformación de Instituto Universitario a Universidad Politécnica Territorial. El primer diseño estuvo orientado en un perfil industrial y ajustado a políticas educativas desactualizadas, el siguiente estableció un enfoque curricular en competencias laborales y el último diseño, en un perfil integrado organizado en áreas de formación, con una visión más humanista, emprendedora y municipalizada.

PASSAGE FROM IUETAEB TO UPTAEB: A DECADE OF CHANGES

Author: Luis Guerrero
lguerrerom@gmail.com

KEYWORDS
Design, curriculum, formation, education

ABSTRACT

The purpose of this essay was to make a grosso mood revision of the curricular changes in the Andrés Eloy Blanco Experimental University Institute of Technology (IUETAEB), for three moments of the first decade of the millennium until its transformation to Andrés Eloy Blanco Polytechnic Territorial University (UPTAEB), with characteristics of documentary nature justified in the reading of policies issued by the National Executive Power and by institutional resolutions. For the year 2001, curricula were revised, provisions of the Ministry of Education, Culture and Sports and reports of the Commission of Modernization and Transformation; For 2006, the curriculum principles of the Ministry of Higher Education and the Department of Planning and Budget were studied; And in 2010 the curriculum guidelines of the Ministry of Popular Power for University Education, the National Formation Programs and the Presidential Decree for the transformation of University Institute to Polytechnic University were analyzed. The first design was oriented in a very industrial profile and adjusted to educational policies outdated, the following established a curricular approach in labor competencies and the last design, in an integrated profile organized in formation areas, with a more humanistic vision, Entrepreneurial and municipal.

INTRODUCCIÓN

Desde que inició el milenio la educación universitaria en Venezuela, ha sido protagonista de cambios sustanciales a nivel estructural, funcional, de currículo y de acceso estudiantil entre otras, por lo que se ha visto en la obligación de ejecutar reformas curriculares que le permitiera ajustarse a las políticas del Ejecutivo Nacional. El IUETAEB fue parte de esta realidad y ha estado en una dinámica constante en sus estructuras de formación de talento humano, para adaptarse a los lineamientos educativos nacionales y principalmente a las necesidades del territorio.

Este ensayo, pretender abordar las bases curriculares de la institución, sus cambios y articulación con el proceso de modernización institucional para avalar su transformación de Institución Universitaria de Tecnología a Universidad Politécnica Territorial. En este sentido, propone una inquietud para analizar el paso del IUETAEB a UPTAEB sobre: ¿Qué pertinentes han sido los cambios curriculares, durante la primera década del milenio, para contribuir con el desarrollo del país?

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Indagar sobre las bases curriculares de la institución, llevó la revisión tanto de documentos institucionales como los emitidos por el Ejecutivo Nacional durante toda la década, con el propósito de conocer su estructura, indagar su implantación y evaluar su pertinencia con los desafíos de la nación en tres momentos, es decir, para los años 2000, 2006 y 2010.

Sobre este punto Coronel (2005), informó que el proceso de modernización y transformación educativa del IUETAEB se activó en el año 2000, con la resolución No. 88 de fecha 15/03/1999, referida a un plan de supervisión de los Institutos Universitarios de Tecnología y Colegios Universitarios, para identificar procesos de regulación y “sensibilizar a la comunidad en la necesidad de transformar la institución” (p.10); Como conclusión,

el Ejecutivo Nacional informó que el IUETAEB debía redefinir su modelo educativo.

Posteriormente, la resolución No.192, del 13/10/1999, declaró las medidas de reestructuración para la modernización y transformación de los Institutos y Colegios Universitarios, y, por último, la resolución No. 33, del 12/02/2001, indicó los "docentes integrantes de la Comisión de Modernización y Transformación del IUETAEB" (p.11) en sus actuaciones como Consejo Directivo según las atribuciones del reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios.

Sin embrago, las resoluciones surgieron como producto del proceso de refundación de la nación, en una reestructuración institucional en el contexto de una democracia participativa y protagónica; en acciones promulgadas por la Asamblea Nacional Constituyente para la redacción de la nueva Constitución de la República, con un referéndum consultivo para aprobar la nueva carta magna y un referéndum educativo para el proyecto educativo nacional (PEN). Este marco legal hizo impacto para su modernización y comenzar un acercamiento con las comunidades, buscar vías para reducir la desigualdad en el acceso y elevar la calidad institucional.

Para el año 2000, las bases curriculares fueron por elaboradas por Benítez y otros (1994), donde explicaban que el marco teórico y legal del currículo se orientaba con las políticas educativas del Ministerio de Educación del año 1988, los lineamientos nacionales del VIII Plan de la Nación de 1990 y la Constitución Nacional de Venezuela del año 1961. El documento establecía el principio casi único que "el conocimiento es la fuente de saber y el hombre como sujeto de cambios, relacionado con la demanda ocupacional y con objetivos contextualizados." (p.14); Sus bases establecían una visión muy industrial donde la formación del recurso humano se organizaba en "sub-programas temporales que respondieran las ofertas y demandas ocupacionales" (p.8), y la formación del personal calificado estaba sujeta solo al mercado ocupacional en la región.

Con relación a la Constitución Nacional, en los artículos Nro.78 y 80 cita el "derecho de todos a la educación", donde el estado era responsable de crear instituciones para asegurar el proceso educativo, y la finalidad de la educación era el pleno desarrollo de la personalidad, aptos para la vida y con valores de democracia y solidaridad humana. Sin embargo, al comparar los artículos con los referidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) lo que hace es reafirmar lo planteado de que la "educación es un derecho humano y un deber social fundamental, democrática, gratuita y obligatoria" (p.45), solo que ahora se expresan nuevos elementos para la formación como son la calidad y obligatoriedad de la educación del nivel maternal hasta el pregrado, la igualdad de condiciones en atención a personas con discapacidad, privados de libertad o aquellos que carecen de condiciones para incorporarse al sistema educativo.

Los Lineamientos Generales del VIII Plan de la Nación solo indicaban acciones para "fortalecer la competencia, la expansión y consolidación de una moderna economía de mercado" (p.11) donde su propósito era lograr los objetivos del lapso 1991-1993; para ello la estrategia establecía "concentrar esfuerzos en formar un recurso humano de alta calificación, que pueda añadir valor a los recursos humanos" (p.11). Esto exigía una formación que garantizara la producción, la economía y la competencia donde las instituciones de educación universitarias deberían de asumir el reto para producir el talento humano que requería el país.

Los elementos curriculares se orientaron en dos modelos, el primero de Utopía Concreta de Zoila Bayley, para planificar el currículum desde los conocimientos, habilidades, destrezas y valores; el segundo modelo, de Rosenstein, para definir los criterios de campo para el plan de estudios siendo estos: la trascendencia y generalidad de los conocimientos utilizados y su articulación sistemática con los conocimientos previos. El perfil de egreso, estaba constituido en general y ocupacional con dos

componentes de formación, uno general y el otro profesional, el primero hacia la formación integral y el segundo en lo teórico-práctico. Este marco curricular definía características propias de formación en el sentido que solo fueron aplicados en el IUETAEB, quedando a cada Institución Universitaria desarrollara su propio modelo de gestión curricular.

Entonces, las bases curriculares para el año 2000 requería de una renovación de sus estructuras a nivel de diseño, el cual estaba alejado de los principios y lineamientos del nuevo orden social, económico y político del país, con perfiles de estudios basados en un propósito ocupacional, en un cargo por tipo de estudio, con contenidos fragmentados en el plan de estudio, muy industrializado y alejado del contacto real de los municipios, basado en objetivos memorizados y sin aplicación a la realidad del territorio, a la vida y la cotidianidad. Estos hechos fueron determinantes para asumir la reestructuración institucional.

De lo anterior, en el año 2002, se crea la Comisión Técnica para cumplir el proceso de homologación nacional de sus planes de estudios con el resto del país, siguiendo los lineamientos emitidos por la Dirección General de Institutos y Colegios Universitarios adscrito al Vice-ministerio de Educación Superior. Sus propósitos fueron sistematizar los planes de estudio para unificar la formación educativa a nivel nacional, es decir, un mismo marco de egreso; reducir mecanismos de convalidación y equivalencia para facilitar la movilidad horizontal del traslado estudiantil y eliminar diferencias entre planes de estudio con un mismo perfil y con diferencias significativas en las asignaturas.

De manera que la Dirección General de Institutos y Colegios Universitarios en su estrategia de homologar los planes de estudio eran, a nivel nacional, viables por su impacto integrador y por el beneficio estudiantil. Sin embargo, homologar solo a nivel del plan de estudio como instrumento técnico del currículum dejaba por fuera consensuar en

principios, fundamentos curriculares, corrientes educativas, esquemas para organizar la información en sinópticos, analíticos, planes de clases y evaluación. Era indispensable analizar estrategias y recursos para el aprendizaje para que el proceso de homologación lograra sus objetivos.

En este sentido, Méndez y otros (citado por Guerrero, 2002), realizaron un proceso de reflexión para establecer nuevas bases curriculares considerando los "aportes de la UNESCO y los lineamientos de modernización y transformación emitidos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes" (p.34). Como resultado plantearon los siguientes: (1) Pertinencia social para sistematizar las competencias laborales en un contexto regional, nacional y mundial a tono con el desarrollo socio-económico y cultural, (2) Calidad en la formación y mejoramiento permanente del evento educativo en sus procesos del currículo y (3) Integralidad de la formación científica, técnica con el plano humano mediante competencias del aprender;

Asimismo, la reflexión estableció los siguientes ejes transversales institucionales: (1) Educación ambiental por el uso de los recursos naturales en las actividades económicas, (2) Lenguaje y desarrollo del pensamiento para instrumentar los ámbitos: lógico, reflexivo, crítico y creativo; (3) Investigación como proceso académico en demandas sociales; (4) Valores como relación institucional.

La dimensión filosófica y epistemológica se organizó en competencias con cuatro (4) formas del aprender para el sujeto IUETAEB. La dimensión psicológica asumió teorías del aprendizaje significativo de David Ausubel, aprendizaje por descubrimiento de Jerome Bruner, teoría constructivista de Jean Piaget, el aprendizaje mediado de Reuven Feuerstein y la zona del desarrollo próximo de Lev Vygotski. Finalmente, la dimensión axiológica se centró en el desarrollo de cualidades para valorar su autonomía, responsabilidad, cooperación, creatividad, sensibilidad.

Estos cambios curriculares hicieron efecto significativamente en

los diseños curriculares de las carreras, en los planes de estudios, cuadros sinópticos, analíticos, de clases y de evaluación; cambiar de objetivos terminales y específicos en integradores, y trascender volúmenes de contenidos a conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales. El impacto de los cambios curriculares fue significativo en el IUETAEB, en el sentido de ampliar la participación de los docentes adscritos a los departamentos y áreas académicas para consensuar los cambios, y elegir del seno de docentes los representantes para elaborar el documento curricular.

Como conclusión, para el año 2006 el currículo estaba centrado en el desarrollo de estrategias para la gestión académica desde la base de incorporar docentes de cada departamento y adecuar una estructura de formación con los principios rectores emitidos por el Ministerio de Educación Superior. Este proceso de participación permitió un paso hacia la transformación de la institución, consolidar la pertinencia social de la institución e incentivar hacia la calidad educativa en la institución.

En la mitad de la década, Coronel (2005), expone su visión del proceso de transformación del IUETAEB, considerando las metas de armonizar tanto los avances científicos como los tecnológicos con los valores y “reorientar la formación de un ciudadano modernizando la enseñanza, el currículo, la pertinencia social de los aprendizajes, los métodos de enseñanza y los sistemas de evaluación” (p.16). Esta visión educativa expone articular la sociedad con la formación considerando las destrezas, habilidades y valores para generar nuevas competencias no contempladas en los diseños curriculares anteriores.

Para el año 2006, las bases curriculares en el IUETAEB, se confirman con los lineamientos generales para apoyar la modernización del IUETAEB y se inician cuando el Ministerio de Educación Superior emite la resolución No.1623 para otorgar atribuciones a la Comisión de

Modernización y Transformación en adoptar reformas administrativas en Educación Superior, analizar la estructura organizativa acorde a los requerimientos institucional para elaborar un plan de modernización y transformación 2007-2010. La resolución permitió la Jornada hacia la Modernización y Transformación del IUETAEB (2006) para el análisis y generación de propuestas de actualización, mediante la participación de todos los sectores institucionales para diseñar metas en un plan de modernización: el resultado fue el Plan Estratégico Rector Compromiso del IUETAEB 2007-2010.

Sin embargo, en noviembre del 2006 el Presidente de la Republica, informa el proceso de transformación de veintinueve (29) Instituciones Tecnológicas y Universitario en catorce (14) Universidades Politécnicas, diez (10) Universidades especializadas, una Latinoamericana y cuatro (4) Institutos Universitarios de Tecnología, para una Educación Bolivariana con diseños curriculares sustentados en aprender a crear, participar, reflexionar, valorar y a convivir.

Cabe destacar que, el Plan Estratégico Rector del 2006 fue valioso para el Diagnostico Institucional del IUETAEB y sus proyecciones para la UPTAEB (2008), con estadísticas de la institución y sus requerimientos para la transformación de Instituto Universitario a Universidad Politécnica. Las conclusiones fueron que la institución tenía una planta física para más de 6.000 estudiantes, un talento humano con títulos de cuarto y quinto nivel para la transformación universitaria, con propuestas diseños curriculares orientados a las ingenierías y licenciaturas, con proyectos de investigación para la producción socio-comunitaria y finalmente, con una plataforma tecnológica para apoyar las actividades académicas, administrativas e investigación, laboratorios, biblioteca y servicios de apoyo estudiantil.

El Decreto No. 6.650 (2009), publicado en Gaceta Oficial No. 39.148 del 27/03/2009, para la creación de la Misión Alma Mater

direccionó el propósito de impulsar la "transformación de la Educación en función del fortalecimiento del Poder Popular con la generación y difusión del conocimiento pertinente a las realidades y sin exclusiones." y consolidó un nuevo esquema curricular en las áreas de formación epistemológica, socio-productiva, socio-crítica, ético-político, ambiental y estético-lúdico siguiendo las acciones impulsadas por el Gobierno Bolivariano para la transformación de la Educación Universitaria en el IUETAEB

También orientó los modelos de gestión universitaria, actualizó los diseños curriculares a una nueva organización denominada Programas Nacionales de Formación (PNF), redimensionó la administración del currículo por ejes de formación, apoyó la integración de la universidad con el territorio mediante la sensibilización a los municipios, también realizó una adecuación de las líneas de investigación para fortalecer el territorio y ajustar políticas de inclusión para la admisión de personas.

El IUETAEB había elaborado los diseños curriculares de los PNF de Sistemas de Calidad y Ambiente, Higiene y Seguridad Laboral, Administración y Ciencias de la Información en sintonía con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2000-2007 y el plan Diagnóstico Institucional del IUETAEB con sus proyecciones como UPTAEB, y es aquí cuando recibe una aprobación temporal para administrar los PNF.

Un año después, para el 2010, anuncian el decreto presidencial No. 7.569 (2010) para consolidar la transformación del IUETAEB en UPTAEB, en calidad de Universidad Nacional Experimental, según la gaceta oficial No. 5987 de fecha 16/07/2010, con el propósito de "construir un nuevo modelo académico comprometido con la inclusión, la equidad y justicia social bajo los principios de cooperación solidaria, municipalización de la enseñanza y la transformación social del país." (p.1) Entre los objetivos

estratégicos están el “contribuir con la soberanía tecnológica de la nación a través del estudio, la investigación y el trabajo creador en múltiples campos del conocimiento, enfocados a los problemas en su contexto territorial y de acuerdo con las necesidades del pueblo.”

Desde el punto de vista curricular, los PNF tienen dos (2) modalidades de egreso, a nivel de Técnico Superior en dos años y como Licenciado o Ingeniero con dos años más para un total de cuatro años. También, la organización de los saberes está por los siguientes ejes de formación: epistemológico, socio-productivo, socio-crítico, ético-político, ambiental y estético-lúdico para cada PNF.

Desde el 2010 la pertinencia de la UPTAEB con el Poder Popular se hace por un proceso de acompañamiento a las comunidades organizadas en comunas socialistas, Empresas de Producción Social, Unidades de Producción Familiar, Consejos Comunales, instituciones de administración del estado y parques industriales en el territorio mediante el desarrollo de los proyectos socio-productivos.

POSTURA CONCLUSIVA

En el primer momento de la década los elementos curriculares estaban orientados en: actividades, tareas, habilidades, destrezas, valores y aptitudes; con contenidos muy especializados, mayormente ocupacional y alejados del entorno socio comunitario; con un perfil de egreso distribuido en general y profesional; un plan de estudio organizado en componentes de formación muy fragmentados en asignaturas y prelaciones. Finalmente, las bases curriculares y principios estaban alejados de la realidad legal, social, económica y política del país.

Hacia la mitad de la década, el aporte de la UNESCO y del Ejecutivo Nacional fueron vitales para generar dimensiones del aprender del sujeto que deseaba formar, cambios en los principios curriculares a nivel Técnico Superior tales como perfil de egreso a competencias laborales integradas, objetivos terminales y específicos a

objetivos integradores, y de temas a contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, además de un aprendizaje en servicio municipal.

Al final de la década, los lineamientos ministeriales y el decreto presidencial orientaron las bases curriculares emergentes y socio-críticas, con una concepción humanista y en una estructura por los ejes de formación: ético, socio, político, cultural, epistemológico-metodológico, estético-lúdico y ambiental, con las dimensiones de aprender conocer, hacer, convivir en sus planes de estudios.

La transformación del IUETAEB a UPTAEB ha permitido un cambio significativo en la formación del saber, con un diseño curricular más integrado, donde los conocimientos son útiles a las necesidades del municipio, con saberes exhaustivos en áreas de formación sin fragmentación ni prelación, en un contexto más territorial; y con oportunidades reales de formación para todos. El cambio de las bases curriculares ha impactado en la universidad para dejar atrás aquello de ser el básico y convertirse en una universidad con alternativas de formación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Benítez, A; Quintero, E. y Sánchez H. (1994). **Tecnológico Andrés Eloy Blanco. Bases Curriculares.** Barquisimeto. IUETAEB

Constitución (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, diciembre 29,1999.

Coronel, M. (2005). **Modernización de los Institutos Universitarios de Tecnologías. Enlace Científico.** Revista del Tecnológico de Lara. Año 5. No.4. Barquisimeto.

Diagnóstico Institucional del IUETAEB y Proyecciones para la UPTAEB (2008). (Instituto Universitario Experimental de Tecnología Andrés Eloy Blanco, Consejo Directivo). (2015, Noviembre 30)

Decreto No.6650 (Creación de la Misión Alma Mater) (2009, marzo 24). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela. 39.148, Marzo 27, 2009.

Decreto No.7569 (**Transformación del Instituto Universitario Experimental de Tecnología Andrés Eloy Blanco en Universidad Politécnica Territorial Andrés Eloy Blanco)** (2010, Julio 16). Gaceta oficial No. 5.987, Extraordinario.

Guerrero, L. (2002). **Programa Internet y Servicios con un Software Educativo Tutorial para Estudiantes del Instituto Universitario Experimental de Tecnología Andrés Eloy Blanco.** Trabajo de grado no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico Barquisimeto.

Jornada hacia la Modernización y Transformación del IUETAEB 15 al 19 Mayo 2006. (Comisión de Modernización y Transformación del IUETAEB, Consejo Directivo). (2015, Noviembre 4)

Plan Estratégico Rector Compromiso y Visión del IUETAEB 2007-2010 (**Instituto Universitario Experimental de Tecnología Andrés Eloy Blanco, Consejo Directivo**). (2016, Febrero 10)

UNA MIRADA CRÍTICA Y REFLEXIVA SOBRE LA FORMACIÓN DE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL DESDE LA RACIONALIDAD MODERNA

Autora: Judith M. Ravelo
judithrav@hotmail.com

PALABRAS CLAVE
Racionalidad moderna, formación de la sociedad industrial, pensadores críticos

RESUMEN

Este ensayo se enfoca en la racionalidad moderna como un proceso histórico que nace en la modernidad y se enfatiza la visión de la sociedad en el cálculo y la efectividad. Iniciamos describiendo como el ser humano trata de alcanzar sus objetivos, utilizando los medios más convenientes para obtener óptimos resultados, tratando de separarse de lo imponente, dogmático y religioso que dominaba en el Medioevo, que los intimidaba. Por lo que aparece una organización social industrial, capitalista de conocimiento racional dominante, utilizando medios para lograr fines sin medir consecuencias. Esto dio paso al surgimiento de pensadores críticos de la talla de Weber, Marcuse, Adorno, Horkheimer, Habermas, pertenecientes a la escuela de Investigación Social, que inspirados en las interpretaciones de Marx, y con sus controversias y coincidencias, hacen criticas argumentativas al surgimiento de la racionalidad instrumental, Finalizando con una reflexión de los avances de la sociedad, la igualdad social universal, el avance comprehensivo del accionar humano como proceso de transformación que permite la adaptación a las condiciones del entorno donde pueda lograr el consenso razonado, a través de la acción comunicativa, para el entendimiento, la integración social y su emancipación de la formación de la sociedad industrial.

A CRITICAL AND REFLECTIVE VIEW ON THE FORMATION OF THE INDUSTRIAL SOCIETY FROM MODERN RATIONALITY

Author: Judith M. Ravelo
judithrav@hotmail.com

KEYWORDS
Modern rationality, formation of industrial society, critical thinkers

ABSTRACT

This essay focuses on modern rationality as a historical process born in modernity and emphasizes the vision of society in calculation and effectiveness. We begin by describing how the human being tries to reach his goals, using the most convenient means to obtain optimum results, trying to separate himself from the imposing, dogmatic and religious that dominated in the Middle Ages, which intimidated them. Thus, an industrial, capitalist organization of rational knowledge appears, using means to achieve ends without measuring consequences. This gave way to the emergence of critical thinkers of the stature of Weber, Marcuse, Adorno, Horkheimer, Habermas, belonging to the school Of Social Research, that inspired by the interpretations of Marx, and with their controversies and coincidences, make argumentative critiques to the emergence of instrumental rationality. Finalizing with a reflection of the advances of society, universal social equality, the comprehensive advancement of human action as a process of transformation that allows adaptation to the conditions of the environment where it can achieve reasoned consensus, through communicative action, to the understanding, the social integration and its emancipation of the formation of the industrial society.

INTRODUCCIÓN

En la Modernidad nace un nuevo sujeto en busca de riqueza, dominio, y conocimientos científicos; un individuo como unidad política de orden natural, para conformar una Nación con nuevas instituciones y constituciones de legitimidad socio/política. Es un periodo donde el hombre trata de liberarse de lo religioso, de lo espiritual para desarrollar sus conocimientos sin persecución, lograr metas a voluntad desarrollando un pensamiento de orden lógico y racional.

Esta etapa da paso a la racionalidad instrumental, revolucionando el pensamiento donde surge una sociedad que tiene características industriales, y de avances en el desarrollo científico-tecnológico. Se define como la sociedad moderna, con jerarquías sociales y dependiente de una posición económica; lo que trajo consigo una crisis en las organizaciones tanto religiosas, políticas, económicas y sociales que hasta la actualidad sigue afectando de una forma inquietante.

Estas series de consecuencia dieron pie a la crítica y a la interpretación de la racionalidad instrumental y al surgimiento de la sociedad moderna, a través de pensadores críticos apasionados por el debate, quienes han tenido coincidencias y controversias con el concepto de racionalidad Instrumental. Destacándose los pensadores de la Escuela de Frankfurt dirigiendo sus críticas en su mayoría, más a la sociedad que a la del conocimiento.

Por lo que realizo este artículo para ir analizando esta etapa de la modernidad y la formación de la sociedad industrial, como está estructurada, cuáles son sus avances y características y qué papel juega dentro de la racionalidad instrumental, además de reflejar la participación de pensadores críticos, quienes dentro de un debate de ideas y argumentos y desde sus perspectivas, hacen críticas al conocimiento de la sociedad. Finalizando con una reflexión sobre la formación de conciencia, como podemos afrontar la realidad que la historia nos presenta y estar a la altura

de comprenderla para lograr beneficios sin costos sociales.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Racionalidad Moderna: Nace la Sociedad Industrial

La racionalidad Moderna, se define, como aquella que se convierte en una herramienta de la sociedad. La razón sirve para buscar el camino más eficaz de conseguir un objetivo determinado. Sus principales premisas son el cálculo y la efectividad. Esta etapa se va iniciando revolucionando la expresión del pensamiento por un estilo deductivo y abstracto, formándose una sociedad industrial, capitalista burguesa, de razonamiento lógico, de carácter materialista, con miras a dominar la naturaleza.

Desde esta sociedad industrial surge un ser con características liberadoras, con un potencial dispuesto a lograr grandes avances , que va utilizando instrumentos y los medios más adecuados para lograr sus fines propuestos de la forma más óptima. Este hombre ansioso de poder, que buscaba liberarse de un sistema dogmático, supersticioso y de tiranía, termina en convertirse más dependiente de sus propios avances como sociedad instrumental.

Trae como consecuencias la desigualdad por la aparición de intereses individualistas. Los artesanos y campesinos, no pueden competir con las fábricas. El más pudiente se aísla formando una clase social acomodada, de características burguesas, dominante, capitalista, donde concentra el mayor poder. La tecnología y los avances, no llega a todos y tampoco pueden acceder a ella en igualdad de condiciones.

Consecuencialmente se origina una crisis en las organizaciones religiosas, en las tradicionales producciones campesinas, artesanales y económicas de subsistencia, además de una serie de luchas sociales a raíz de la industrialización, se acentuó la falta de control sobre acciones, generando un egoísmo, produciendo la atomización y alineación entre partidos y entre países. Esta crisis trajo efectos muy marcados en la

sociedad, que hasta la actualidad vivimos.

Complemento lo antes descrito, con un análisis realizado en un artículo sobre reflexiones de la racionalidad instrumental por Brum (2010) donde señala:

> La racionalidad se ha transformado en un instrumento de poder sobre la naturaleza y rápidamente también sobre los demás hombres. La ciencia crece como entidad económica, política y sociológica al servicio del capital que se hace global. El objetivo incontestable de la época es el aumento del capital, para lo cual se requiere reproducir el sistema a cualquier costo. Junto al progreso humano y la mejora en la calidad de vida se genera desigualdad y exclusión social, contaminación y degradación ambiental (p.16)

La sociedad tradicional sufre un proceso de transformación en el conocimiento al convertirse en sociedad moderna, obtienen prestigio con los avances de la ciencia y busca convertirse en una sociedad más libre y más democrática. Surgiendo de su seno un sujeto social con pensamientos más complejos, que se desvincula de lo tradicional y toma sus propias características. El sociólogo Gidden lo llamaría "sociedad destradicionalizada" .Este proceso de transformación originó muchos consecuencias sociales.

Estas series de consecuencia dieron pie a la crítica y a la interpretación de la racionalidad instrumental y el surgimiento de la sociedad industrial dirigiendo sus críticas más a la sociedad que a la del al conocimiento. Su intención es revelar la naturaleza de la misma a través de sus investigaciones y teorizaciones críticas.

Racionalidad Moderna: Pensadores Críticos a la Sociedad Industrial

Con la racionalidad moderna y la formación de la sociedad industrial , surgen muchos pensadores críticos , siendo los más influyentes los de la parte occidental de la sociedad Alemana, con características históricas y experiencias traumáticas de guerras y régimen nazi .Este grupo pertenecientes a la Institución de

Investigación Social, pasarían a formar parte de la Escuela de Frankfurt quienes dentro de sus coincidencia y controversias hicieron críticas consideraciones a la sociedad moderna destacándose Max Weber, Marcuse ,Theodor Adorno y Max Horkheimer y Juegen Habermas.

Weber (1984) plantea que la racionalidad fue calculada por medios y procedimientos, relacionada con la acción tecnológica, ubicando a la economía capitalista en el estado constitucional, en la administración pública y hasta en la ética profesional. Convirtiéndose la sociedad, en una organización tecnocrática, donde la razón es dirigida por normas, entorpeciendo las esferas culturales y causando efectos secundarios impredecibles.

El filósofo, intelectual y pensador crítico, reflexionó sobre la acción de los actores en esta sociedad, la cual debe ser sin acondicionamiento, conservando el valor ético, manejando una creencia consciente indiferentemente de su resultado. Utilizando la economía a favor de la sociedad en la solución de sus problemas. Cada ser debe responsabilizarse de su vida, tener sus propias cosmovisiones y ser libre de elegir, solo así podrá alcanzar su felicidad.

Weber (1984) tenía una visión que hasta la actualidad y a mi parecer es muy razonable en relación a el accionar de los actores sociales, que desde su cultura, costumbre e historia pueda utilizar los grandes avances tecnológicos para el desarrollo individual y colectivo, para la transformación del pensamiento, para la independencia de ideas, que cada quien pueda labrar su propio destino, su propio progreso sin estar sometido lo social por causas económicas.

El otro pensador de esta Escuela es Marcuse (1975) quien fundamentaba su pensamiento en elementos que constituía una crítica de la sociedad industrial**,** manifestando que a pesar de ser un valioso potencial, para sostenerla más justa e inspiradora, fue realmente secuestrada por interese particulares, donde la tecnología la vinculan a elementos del pensamiento que se ajustan a las reglas del control y la

dominación. Aquí se manifiesta que la ideología dominante se sirve de la tecnología para ir en detrimento de la libertad humana, con alineaciones y aislamientos, sin tomar en cuenta las necesidades humanas ni históricas, convirtiéndose en totalitaria.

Para aclarar el pensamiento de Marcuse (1969) quiero citar algunas de sus preocupaciones en torno a la sociedad industrial:

> Su productividad destruye el libre desarrollo de las necesidades y facultades humanas; su paz se mantiene mediante la constante amenaza de guerra; su crecimiento depende de la represión de las verdaderas posibilidades de pacificar la lucha por la existencia. . .El hecho de que la vasta mayoría de la población acepta, y es obligada a aceptar, esta sociedad, no la hace menos irracional y menos reprobable" (pp. 41 y 54).

El piensa que en esta sociedad, los actores sociales sienten temor de expresarse como son, lo que les impide decidir libremente por sus propios intereses y satisfacción de necesidades .Otros intervienen por ellos, llevándolo a la infelicidad, a la opresión, al secuestro de pensamiento. Convirtiéndose la sociedad moderna industrial en una sociedad en crisis.

Su aporte es que ésta sociedad sea más racional, pueda cubrir sus necesidades y tener un verdadero desarrollo humano; que los libere y puedan desarrollar todas sus capacidades hacia el bienestar individual y colectivo desde la diversidad, cultura y creencias.

Del mismo modo están Theodor Adorno y Max Horkheimer (1994) que manifestaron que la racionalidad es un método para incrementar el potencial del hombre con el objetivo de dominar la naturaleza, se interesa únicamente en los instrumentos. Ambos teóricos coinciden con Marcuse, que la liberación del hombre solo puede ser concebida con una ruptura radical, con el pensamiento sistémico como única vía de raciocinio .Lo que nos debe llamar a la reflexión sobre la forma de racionalizar en la etapa moderna

En cuanto Habermas (1984) ha sido muy cuestionador en el alcance de la racionalidad y hace sus críticas a la unidimensionalidad a la que se ha reducido la racionalidad científica tecnológica .Este filosofo en su teoría crítica aun en su forma muy complicada de fundamentar sus aportes ,no se ha rendido en su proyecto de una reconstrucción de razonamiento moderno. Para Habermas la razón debe ser reflexiva encarnada en el conocimiento, en el hablar y en el accionar.

De lo manifestado por Habermas (1984), se sobreentiende que el tema fundamental de la filosofía sea la razón. A diferencias de los teóricos anteriores se plantea que el cambio debe darse en el ámbito comunicativo centrando su interés en las condiciones formales de la racionalidad del conocimiento, del entendimiento lingüístico y de la acción. En su obra la Acción Comunicativa, propone analizar la racionalidad de la acción, la racionalización social y una crítica a la razón funcionalista, intentando explicar su concepción sobre el conocimiento del sujeto y sus dinámicas de interacción en la conformación de la sociedad

Reflexiones desde una Mirada a la Sociedad Moderna

Se finaliza con las reflexiones sobre la racionalización moderna donde surgió la sociedad industrial como un proceso de revolución, surgiendo muchos avances tecnológicos, nace un hombre con características liberadoras, transformadoras, pero que se dejó atrapar por su propio progreso, siendo dominador y dominado, con la aparición de diferencias de clases y un capitalismo dominante cuya razón fue instrumental convirtiéndose en una sociedad tecnócrata destradicionalizada en crisis.

Sin embargo, los críticos no se hicieron esperar y tuvo esta sociedad detractores y defensores , que en un debate filosófico de pensamiento crítico hicieron sus críticas y consideraciones de las cuales me idéntico con los pensadores e intelectuales de la escuela de Investigación Social de Frankfurt ya que considero a una sociedad

racional en torno a una razón más humana, de acción más social; donde se pudiera demostrar la verdadera esencia de la sociedad instrumental, destacándose el potencial humano al utilizar los avances tecnológicos de una forma humanizada, en beneficio individual y colectivo tomando en cuenta la diversidad socio-cultural , las creencias, la economía, lo político , la historia de los pueblos. Así podemos comprender mejor la realidad social y la globalización del mundo.

En cuanto a la comunicación es imprescindible que exista dialogo, consenso entre las partes, donde haya integración entre todos los sectores de una sociedad, Que el dominio, la imposición, el totalitarismo, desaparezcan para dar paso a un consenso entre las partes desde un entendimiento consensuado. En sí lograr una acción comunicativa como medios para lograr fines liberadores, emancipadores donde cada ser humano pueda participar con su razón deductiva y lógica, pero también critica en el bienestar social.

En estos tiempos es bueno tomar en cuenta los costos que deja a su paso el poder y la crisis que está originando en las organizaciones tanto religiosas, políticas, económicas y sociales, que hasta la actualidad nos sigue afectando de una forma angustiante. Tenemos la responsabilidad de ser verdaderos investigadores sociales para conocer los avances y tendencias de nuestra sociedad; para la comprensión de sus complejidades y como ésta se ve afectada, para así extender nuestra visión desde un plano ontológico, epistemológico filosófico ideológico, antropológico y metodológico. Para dar aporte significativos ante la realidad

> “La idea de la verdad, que se mide por un consenso verdadero, implica la idea de la vida verdadera. Podemos también afirmar incluye la idea de la emancipación “
>
> **Habermas**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adorno,T y Horkheimer,M.(1994) **Dialéctica de la Ilustración.**

Fragmentos filosóficos. Madrid. Trotta.

Brum M. (2010) **Reflexiones sobre la Racionalidad Instrumental.** Uruguay

Cortina,A.(2008) **La Escuela de Frankfurt Critica y Utopía** .Madrid.

Habermas J.(1987) "**Teoría de la Acción Comunitaria**" Editorial Taurus España, Tomo I.

Habermas, J. (1989) **El Discurso Filosófico de la Modernidad**, Taurus Madrid.

Horkheimer M. (1969) **Dialéctica de la Ilustración**. Editorial Castellana, Buenos

Marcuse, H. (1975) **Libertad y Agresión en la Sociedad Tecnológica** Ed. Siglo XXI, México

Marcuse, H. (1968) **El Hombre Unidimensional.** Joaquín Mortiz ed. México.

Marcuse, H (1969) Documento en línea].Disponible en: http://www.marcuse.org/herbert/pubs/60spubs/MarcuseLaSociedadIndustriallMarxismo.pdf

Rivas J. (2014) Documento en línea] .Disponible en: http://www.elmundo.es/la-aventura- de-la historia/2014/11/17/5469e26322601d77098b457c.html

Weber, M. (1984) **La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo**. Editorial Sarpe.Madrid.

CONSTRUCCIÓN DE TEORÍAS CIENTÍFICAS

Autora: Dulce M. Montero
dulcemarmontero@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Ciencia, teoría, construcción de teorías

RESUMEN

La construcción de teorías científicas es un proceso en el que el investigador reúne datos preliminares empíricos, los integra y dispone en forma rigurosa, confiable y completa, utilizando herramientas tales como la metáfora, la analogía y la tipología de manera creativa, para generar nuevos conocimientos, por ello, para construir una teoría, se necesita tener un sólido conocimiento de la teoría social existente, de manera de poder generar nuevos saberes aparte de los ya existentes, para que dicha teoría se convierta en hecho y deje de ser teoría en sí misma. Desde esta perspectiva el presente ensayo tiene como propósito interpretar y comprender la bibliografía referida a la construcción de teorías, que teóricos como Morles (1998), han tenido a bien compartir con nosotros para de esta manera adquirir el capital cultural necesario que nos conduzca a la construcción de nuevos saberes. La metodología utilizada fue de naturaleza cualitativa desarrollada a través de una revisión documental de los teóricos versados en la temática en estudio y apoyada en mis reflexiones como autora, por lo que la interpretación del contenido teórico me permitió generar como reflexión final, que abordar con asertividad una construcción teórica significa orientar los pasos hacia el arte de la teorización, desde la observación y la denominación, hasta la formación de nuevos conceptos.

CONSTRUCTION OF SCIENTIFIC THEORIES

Author: Dulce M. Montero
dulcemarmontero@gmail.com

KEYWORDS
Science, theory, theory building

ABSTRACT

The construction of scientific theories is a process in which the researcher gathers empirical preliminary data, integrates and disposes them in a rigorous, reliable and complete way, using tools such as metaphor, analogy and typology in a creative way, to generate new knowledge. Therefore, in order to construct a theory, it is necessary to have a solid knowledge of existing social theory, so as to be able to generate new knowledge that, apart from existing ones, so that this theory becomes a fact and ceases to be theory in itself From this perspective the present essay aims to interpret and understand the bibliography related to the construction of theories, which theorists like Morles (1998) have had to share with us in order to acquire the necessary cultural capital that leads us to the construction Of new knowledge. The methodology used was of qualitative nature developed through a documentary review of the theoreticians versed in the subject under study and supported in my reflections as author. The interpretation of the theoretical content allowed me to generate as a final reflection, that to approach with assertiveness a theoretical construction means to guide the steps towards the art of theorization, from observation and denomination, to the formation of new concepts.

INTRODUCCIÓN

En el sentido de la ciencia, la teoría se refiere a las relaciones entre hechos o al ordenamiento de estos de alguna manera que tengan sentido. No obstante, las teorías también se pueden llevar a la vida diaria, dado que las personas, al tener una hipótesis con relación a un determinado hecho, cada uno de carácter lógico- deductivo, este gira en torno a una temática y ofrece una información específica, que viene a constituir una teoría aún sin que el creador de la misma lo intuya. En la ciencia, cada teoría se enmarca en el campo al cual corresponde, para entender su significado, su área de aplicación y comprender cómo influye en el contexto.

Desde esta perspectiva, se concibe la teoría como una construcción intelectual racional que ordena, describe o explica en forma resumida un conjunto de hechos o fenómenos aislados (Ziman y Campbell, 1992), es decir, se refiere a un conjunto inductivo-deductivo de proposiciones presentadas en forma rigurosa y altamente formalizada.

En concordancia con lo planteado, el presente ensayo tiene como propósito, interpretar y comprender la bibliografía referida a la construcción de teorías, que teóricos como Morles (1998) han tenido a bien compartir con nosotros para de esta manera adquirir el capital cultural necesario que permita comprender el significado de las mismas para generar reflexiones sobre la manera como influyen decisivamente en el quehacer del ser humano, dado que ellas imponen los temas a estudiar, las variables a observar, las técnicas de procesamiento de datos y los métodos de análisis.

La metodología utilizada para este ensayo fue una revisión documental de los teóricos versados en la temática apoyada en las reflexiones de la autora. El ensayo está estructurado en tres grandes partes a saber: Introducción, Desarrollo y Reflexiones. Asimismo consta de las referencias de los teóricos revisados, para apoyar las reflexiones finales.

DESARROLLO ARGUMENTAL

La ciencia es una rama del saber humano constituida por el conjunto de conocimientos objetivos y verificables sobre una materia determinada, obtenidos mediante la observación y la experimentación, la explicación de sus principios y causas, la formulación y verificación de hipótesis. La ciencia se caracteriza por la utilización de una metodología adecuada para el objeto de estudio y la sistematización de los conocimientos (Bunge, 1969).

Para el autor precitado, el objetivo de la ciencia no es otro que buscar, más que verdades absolutas, una comprensión mayor de la realidad, es decir, buscar saberes que puedan ser útiles al ser humano. De esta manera, intenta cumplirlo en determinado campo de estudio desde el inicio, para seleccionar, organizar y conducir los contenidos de la investigación.

Desde esta perspectiva, se impulsa la acción de forma sistemática, con el fin de describir, explicar, predecir y controlar los fenómenos estudiados. En este sentido para Bunge (Ob. Cit.), los objetivos de la ciencia permiten generar datos medibles y comprobables, dando un aporte en parte, a la construcción del conocimiento, en la búsqueda de la verdad objetiva, dejando de lado los sentimientos personales, para lograr los atributos de verdad, rigidez y rigurosidad.

De allí, que la ciencia sea considerada como un sistema ordenado de conocimientos estructurados, en el cual, los conocimientos científicos se obtienen mediante observaciones y experimentaciones en ámbitos específicos. A partir de estos se generan preguntas y razonamientos, se construyen hipótesis, se deducen principios y se elaboran leyes generales y sistemas organizados por medio del método científico.

Dado que el término ciencia alude al conjunto de conocimientos racionales, ya sean probables o ciertos, que han sido obtenidos metódicamente, sistematizados, verificables y que hacen referencia a objetos de una misma naturaleza, la

misma se clasifica, según Morles (1998) en varias clases a saber:

1. Las Ciencias Fácticas, cuyos estudios se basan en aquellos hechos naturales observables y es a partir de estos que elaboran los conocimientos, en este sentido, no parten sólo de la razón para la elaboración de fórmulas, basándose en el método científico informativo y en el experimental. Dentro de las ciencias fácticas se hayan dos subgrupos:

A. Las Ciencias Naturales, que incluyen a la biología, física y química, mismas que utilizan el método hipotético deductivo. En ellas se vale de la reflexión racional y de la observación de la realidad, por cuanto los acontecimientos sí están delimitados por leyes o reglas que responde a los principios de causa y efecto, lo que permite que sean predecibles.

B. Las Ciencias Sociales, que incluyen sociología, ciencias políticas, economía, entre otras, parten de la afirmación de que el comportamiento humano no está delimitado por leyes científicas, como ocurre con los fenómenos naturales. Esta ciencia se limita a expresar probabilidades deducidas de la investigación y análisis cuantitativo de la frecuencia con la que ocurren los acontecimientos sociales.

2. Las Ciencias Formales, que parten de las ideas formuladas por la mente humana, valiéndose del método axiomático inductivo. Esto significa que parten de axiomas o enunciados sin demostrar y no se pueden contrastar con la realidad para determinar su validez ya que aluden a cuestiones abstractas, para la convalidación, en cambio, recurren al análisis racional. Se puede decir que estas ciencias son autosuficientes por el hecho de que pueden alcanzar la verdad a partir de sus propios contenidos y métodos de prueba; en las ciencias formales se ubican las matemáticas y la lógica.

Cabe destacar, que en el accionar de hacer ciencia se agrupan las personas que como científicos, se califican según su praxis en aprendices que constituyen todos aquellos que se inician en el oficio de hacer ciencia; y los científicos especialistas, que son aquellos

altamente diestros en este arte de hacer ciencia, siendo reconocidos en la comunidad científica; además, de ellos están los científicos revolucionarios que son los que con su ciencia derriban los paradigmas. En este contexto, el proceso investigativo requiere la adquisición, como lo señala Sánchez (2015) de una cultura científica, sustentada en condiciones y cualidades, que permitan al investigador utilizar método científico, entre estas condiciones se destacan:

1. El Manejo Apropiado del Lenguaje, lo cual permitirá superar la dificultad más común como lo es el "discurso", de manera que este sea la demostración de una producción acorde con el nivel académico que ostenta. Esto se demostrará con la coherencia gramatical sustentada en la concordancia, puntuación y acentuación.

2. El Manejo Apropiado del Pensamiento, sustentado, según el autor precitado en el razonamiento, lo cual permitirá resolver problemas, extraer conclusiones y aprender de manera consciente de los hechos, estableciendo conexiones causales y lógicas necesarias entre ellos; el argumento, que es la expresión oral o escrita de un razonamiento. Las leyes de la lógica y las leyes de la dialéctica.

3. El Manejo Apropiado del Proceso Argumentativo, dado que la cualidad fundamental de un argumento es la consistencia y la coherencia, esto permitirá justificar o refutar algo como verdadero o falso, dentro del discurso escrito u oral. Además, se requiere, manejar apropiadamente las consideraciones metodológicas de aceptación de grupos y comunidades congregadas en el mundo del conocimiento y del saber.

Asimismo según el autor precitado, tener una serie de requisitos mínimos, entre ellos:

1. Vocación por la investigación: Es el primer y fundamental requisito que debe cumplir todo futuro investigador, dado que proporciona la motivación necesaria para afrontar las dificultades que puedan emerger en el transcurso del proceso investigativo.

2. Capacidad de observación y espíritu crítico: Para lograr avanzar en el proceso investigativo con capacidad

de trabajo, habilidad y destreza para el análisis, la iniciativa y una pequeña dosis de escepticismo. Esto permitirá exponer su conocimiento en público y gozar de una excelente tolerancia ante las críticas.

3. Humildad: Para disfrutar de los beneficios que conlleva ser autor de un buen trabajo científico. Cabe destacar, que el mayor de estos beneficios consiste en saber que nos enfrentamos a un trabajo cien por ciento creativo y de producción propia, dado que el resultado de este saldrá de nuestro esfuerzo de nuestra creatividad y de nuestra imaginación.

Otro gran beneficio es saber que, con nuestro trabajo estamos haciendo un importante aporte al conocimiento humano, ya que, gracias a él, otras personas podrán estudiar nuevos conocimientos, a partir de la construcción de una teoría científica construida con dicho trabajo investigativo. Desde esta perspectiva, el científico para hacer ciencia, puede abordar con validez y asertividad los elementos esenciales de la investigación como son los hechos, los métodos, las técnicas y las teorías.

4. Hechos*:* De acuerdo al empirismo lógico, un hecho científico es una observación que puede ser verificada y considerada como objetiva. Estos hechos, por lo tanto, pueden identificarse con las observaciones. En este sentido, es importante resaltar que la ciencia considera y tiene como fundamento las observaciones experimentales, las cuales se organizan por medio de métodos, modelos y teorías con el fin de generar nuevos conocimientos, para ello se establecen previamente unos criterios de verdad y un método de investigación.

5. Método*:* Se refiere al medio utilizado para llegar a un fin. Su significado original es el camino que conduce a un final, es decir, el orden que se sigue en las ciencias para hallar, enseñar y defender la verdad. En la ciencia se entiende por método, conjunto de procesos que el hombre debe emprender en la investigación y demostración de la verdad.

El método depende del objeto de la investigación, por ello, hay que tener cuidado, planificar los pasos a recorrer y los medios que llevarán a los

resultados. Por ejemplo, el método científico es la explicación, descripción de los fenómenos científicos, en el entendido, que la ciencia es una serie de conocimientos que para explicar, dar razón de lo que ocurre en el mundo y para dar un por qué, establece principios y leyes que hoy en día todos conocemos, para hacer estos principios la ciencia utiliza métodos que van a través de la experiencia e investigación de los seres humanos, desde tiempos remotos hasta nuestros días. Es importante resaltar, que la aplicación de los métodos y conocimientos científicos conduce a la generación de nuevos conocimientos en forma de predicciones concretas, cuantitativas y comprobables, referidas a observaciones pasadas, presentes y futuras, denominadas teorías. Con frecuencia estas teorías pueden formularse mediante razonamientos y estructurarse como reglas o leyes generales, que dan cuenta del comportamiento de un sistema y predicen cómo actuará dicho sistema en determinadas circunstancias.

6. Teoría: Entendida como una construcción intelectual racional que ordena, describe o explica en forma resumida un conjunto de hechos o fenómenos aislados tal como lo señalan Ziman y Campbell (citados por Morles (Ob. Cit.), es decir, se refiere a un conjunto inductivo-deductivo de proposiciones presentadas en forma rigurosa y altamente formalizada.

Cabe destacar, que para poder hablar de teoría, se debe implementar cierto proceso de contrastación empírica de los supuestos de los cuales se ha partido y cuando se habla de método se hace referencia a determinado tipo de procedimientos que permiten llevar a cabo dicho proceso de contrastación, de allí, que resulta muy difícil pensar en teoría y método como entidades independientes entre sí (Morles, Ob. Cit.). Para Morles (Ob. Cit.), la teoría es la forma más rigurosa, confiable y completa de conocimiento posible, esto es significativamente distinto al uso común y coloquial de la palabra "teoría", que se refiere a algo sin sustento o una suposición.

En este sentido, los científicos que pretendan construir teorías deben ser aquellos que, conscientes de esta situación, y antes de investigar un hecho o fenómeno, analicen críticamente el saber disponible de lo particular a lo general, dado que en las inferencias transductivas se hacen comparaciones entre particularidades, para establecer conclusiones por semejanza o discrepancias, se analizan para dividir el todo en partes para razonar y luego se aplica la síntesis, para construir un todo reuniendo sus partes, en este momento se ha construido teoría. Lo planteado permite interpretar que según el autor precitado, existen diversos tipos de teorías entre ellas:

A. Teorías Descriptivas: Su finalidad principal es enumerar las características, componentes y relaciones que integran el objeto en estudio.

B. Teorías Explicativas*:* Su interés está en identificar causas y efectos entre variables del sistema o externas a él. Abarca la teoría científica, en vista que son instrumentos utilizados para dar una explicación a un fenómeno determinado que se quiere definir.

C. Teorías Predictivas*:* Se pueden utilizarse para identificar comportamientos o eventos futuros.

D. Teorías Normativas*:* Pretenden dar orientaciones sobre el deber ser de un objeto o institución.

E. Teoría Práctica*:* Se refiere a situaciones prácticas y acciones que determinan o (refutan) los axiomas, su función es establecer qué acción es más conveniente para debatir la hipótesis que se quiere comprobar.

F. Teoría Limitada*:* Esta teoría se inclina a un aspecto en particular de la hipótesis, solo determina un concepto en particular.

G. Teoría Educativa*:* Se refiere a un hecho social, que se ha desarrollado en torno a la persona y a la sociedad; que requieren explicaciones de causalidad o como hechos susceptibles de ser comprendidos y no necesariamente explicados, lo cual exige una postura que implica la intersubjetividad, la reflexibilidad y la descripción la singularidad y la diversidad primero

que la universalidad. Se basa más en la práctica que en la explicación.

H. Teoría Científica*:* Explica la situación en particular partiendo de una hipótesis. Parte de la observación y llega a un principio o a una ley. Las teorías científicas son entendidas como un sistema lógico deductivo, constituido por un conjunto de hipótesis, que interpretan un conjunto amplio de observaciones, es decir, una serie de cuestiones que explica y confecciona modelos científicos, por lo que son una posibilidad de tratar un problema, debiendo para ello cumplir los siguientes requisitos: Ser novedosa, explicativa, amplia, pertinente, coherente, sencilla, comprobable y estimulante de nuevos descubrimientos.

De lo anterior se evidencia que las teorías son la base fundamental del conocimiento científico y sirven para poner esa información al servicio del uso práctico, por cuanto los científicos suelen valerse de las teorías para desarrollar inventos. Al respecto, Sánchez (2013), indica que las teorías científicas, son una explicación provisional pero racional y coherente sobre un asunto cualquiera; conjunto inductivo-deductivo de proposiciones presentadas en forma rigurosa y altamente formalizada, en definitiva, la teoría científica es el saber racional, además de útil y probablemente verdadero, entendida la racionalidad como coherencia interna y concordancia con la realidad.

De acuerdo con Hawking (1988), para que un cuerpo teórico dado pase a ser considerado como parte del conocimiento científico establecido, usualmente se necesita que la teoría produzca un experimento crítico, esto es, un resultado experimental que no pueda ser predicho por ninguna otra teoría ya establecida. En tal sentido señala:

Una teoría es buena si satisface dos requerimientos: debe describir con precisión una extensa clase de observaciones sobre la base de un modelo que contenga sólo unos cuantos elementos arbitrarios, y debe realizar predicciones concretas acerca de los resultados de futuras observaciones (p. 3).

Por ello, cualquier teoría física es siempre provisional, en el sentido que

es sólo una hipótesis, nunca puede ser probada. No importa cuántas veces los resultados de los experimentos concuerden con alguna teoría, nunca se puede estar seguro de que la próxima vez el resultado no la contradirá; por otro lado, se puede refutar una teoría con encontrar sólo una observación que esté en desacuerdo con las predicciones de la misma.

CONCLUSIONES

Finalmente considero pertinente señalar que en vista que la investigación científica se ubica en la observación continua de hechos en relación a una teoría, hay que hacer hincapié en reflexionar e interpretar los planteamientos señalados por los teóricos citados en este ensayo, para estar consciente, como investigador de ser racional, intuitivo, emocional, físico, social y ecológico, un investigador capaz de utilizar la intuición y la realidad del saber humano a través de múltiples enfoques, métodos y técnicas, unos basados en la experiencia y otros en la intuición para llegar a obtener nuevos saberes.

Todo lo cual será posible una vez que se logre la apropiación cognitiva de los elementos de toda investigación como son los hechos, las teorías, los métodos y técnicas, los cuales darán al investigador habilidades para ser investigador tales como: Capacidad de análisis y de síntesis, capacidad de razonamiento, capacidad de memorización, abducción, creatividad, uso de heurísmos, metáforas, analogías.

Lo planteado podrá proporcionar la suficiente independencia de criterio, para desarrollar las competencias investigativas señaladas por Sánchez (Ob. Cit.), en el área de la investigación científica, y de esta manera poder lograr una construcción teórica como aporte sustantivo a la ciencia y al quehacer humano. Asimismo, luego de obtener las competencias requeridas para la investigación, en un tiempo no muy lejano lograr hacer investigación que permita alcanzar alguna revolución científica o metodológica por invento o por descubrimiento.

Es en estas circunstancias la construcción de teorías concierne al plano epistemológico de la investigación, dado que es la forma de comprender y explicar cómo conocemos lo que sabemos, en razón de que el conocimiento es producido por la actividad humana, por las decisiones a los que los seres llegan, lo que en definitiva determina su conducta, estableciendo así cómo los seres piensan, deciden y actúan.

No obstante, para ser un científico investigador, es preciso, además de poseer las competencias para ello, asumir ciertas actitudes como: Perseverancia, tenacidad, motivación intrínseca y al logro, pasión y amor, dedicación y paciencia; combinación que hace posible el proceso creador de una teoría científica; estas actitudes, conducen con el tiempo al logro de un científico consolidado, con independencia de criterio, dado que este es un rol que requiere mucho estudio y experiencia para poder ser un científico consolidado y por ende con una independencia de criterio alta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bunge, M (1969). **La Ciencia: Su Método y Su Filosofía**. Buenos Aires, Argentina.

Hawking, S (1988). **A Brief History of Time.** Bantam Books, ISBN 0-553-38016-8. [Documento en Línea] Disponible en: http://www.tribunadelinvestigador.com/ediciones/1998/2/?i=art3 [Consulta: Diciembre, 20-2016].

Jones, O (2001). **Formación del Profesor para el Cambio Educativo.** Caracas, Venezuela. Editorial Eneva.

Levis, D y Cabello, R (2007). **Medios Informáticos en la Educación a Principios del Siglo XXI.** Buenos Aires, Argentina. Editorial Prometeo.

Martínez, M (2004). **Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa.** Distrito Federal, México. Editorial Trillas.

Morles, V. (1998). **Sobre la Construcción de Teorías: O hacer Ciencia es Algo más que Investigar.** Tribuna del Investigador, Volumen V, Número 2, [Documento en Línea] Disponible En: http://www.tribunadelinvestigador.com/ediciones/1998/2/?i=art3. [Consulta: Enero, 20-2017].

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO PROCESOS DE CAMBIO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS VENEZOLANAS

Autora: Yaritza C. Pinto
mibebes2008@hotmail.com

PALABRAS CLAVE
Liderazgo, proceso de cambios, instituciones educativas

RESUMEN

Los procesos de cambio que se producen están en la sociedad, actual exigen la formación a las nuevas generaciones de líderes en beneficio de trabajar con honestidad, ejemplo, compromiso y visión compartida, desarrollando las funciones de la administración para proporcionar el desarrollo del capital humano. Todo ello para dar respuesta a las exigencias en una sociedad cambiante con dinamismo, la cual demanda de dirigentes para conocer y practicar nuevos modelos basados en la gerencia moderna, si esto es aplicado a la educación, repercutiría en grandes mejoras para la sociedad. En este sentido los grandes retos para enfrentar el personal directivo deben estar basado en el cambio de paradigma, lo cual requiere basar la creatividad e innovación en dirigir y planificar la acción para una adecuada relación interpersonal, con la intención de propiciar un ambiente bajo tranquilo, armonioso, satisfacción y cordialidad en las organizaciones educativas. Estos aspectos exigen una acertada visión curricular, con la intención de realizar una práctica activa reflexiva y flexible, con un método acorde con las necesidades del personal a su cargo, esas acciones deben contribuir a la modificación de los ambientes socioeducativos, mediante el ejercicio de un liderazgo efectivo, con la intención de propiciar un clima motivacional optimo en términos de eficacia y eficiencia para la obtención de resultados satisfactorios en los procesos educativos

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AS CHANGE PROCESSES IN THE VENEZUELAN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Author: Yaritza C. Pinto
mibebes2008@hotmail.com

KEYWORDS
Leadership, process of changes, educational institutions

ABSTRACT

The processes of change that are happening in today's society require the formation of new generations of leaders who work with honesty, example, commitment and shared vision, fulfilling the functions of administration and promoting the development of human capital. All this to respond to the demands of a society in constant dynamism, which demands leaders who know and practice new models of modern management, if this is applied to education, would result in great improvements for society. In this sense, one of the great challenges that managers have to face is the change of paradigms, which requires creativity and innovation in the way of directing and planning the action of interpersonal relationships, in such a way that it fosters a environment of satisfaction and cordiality in educational organizations. These aspects require a correct curricular vision, which allows an active reflexive and flexible practice, with a method according to the needs of the personnel in charge, those actions must contribute to the modification of socio-educational environments, through the exercise of an effective leadership, which will enable an optimal motivational climate in terms of effectiveness and efficiency to obtain satisfactory results in educational processes

INTRODUCCIÓN

Los procesos de cambio que se están sucediendo en la sociedad actual exigen la formación a los nuevos líderes que trabajan con honestidad, ejemplo, compromiso y visión compartida, cumpliendo las funciones administrativas para así propiciar el desarrollo eficaz del capital humano. Todo ello para dar respuesta a las exigencias en una sociedad que se encuentra en constante dinamismo, la cual demanda dirigentes que conozcan y practiquen nuevos modelos en la gerencia moderna, si esto es aplicado a la educación, repercutiría en grandes mejoras para la sociedad.

En este sentido, los grandes retos que enfrenta el personal directivo se refiere al cambio de paradigmas, cuya base requiere de la creatividad e innovación en dirigir y planificar la acción que conduzcan a las relaciones interpersonales, a tal modo que propicie un ambiente bajo satisfacción y cordialidad en las organizaciones educativas. Estos aspectos exigen una acertada visión curricular, para realizar una práctica activa reflexiva y flexible, con un método acorde con las necesidades del personal a su cargo, esas acciones deben contribuir a la modificación en los ambientes socioeducativos, mediante el ejercicio de un liderazgo efectivo, para propiciar un clima motivacional optimo direccionado a la eficacia y eficiencia para la obtención de resultados satisfactorios en los procesos educativos.

Se plantea que, la nueva visión educativa exige un método y practica ética, moral, activa, flexible y reflexiva dentro de un contexto sociocultural, en cuya acción del docente está orientado a facilitar la modificación de los ambientes socioeducativos mediante el ejercicio del liderazgo transformacional que permita responder a las exigencias de la dinámica demanda, independientemente del estilo de dirección desarrollado en una institución educativa, esta tiene una influencia significativa, dado a su actuación incide en el desempeño laboral docente, el comportamiento del personal y los estudiantes.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

El Liderazgo Transformacional se basa en acciones inspiradoras que transforman a las personas y a la organización, puesto que cambian la percepción de los seguidores, los emocionan y seducen. Se trata de un tipo de liderazgo que trasciende lo conocido, abandonando la zona de confort estabilidad y certidumbre, para generar cambios y disposición de las personas hacia la superación de su desempeño habitual (Naranjo, 2004). Por lo tanto, es desafiante y flexible, requiere de carisma, consideración individualizada, de proporcionar una visión de futuro estimulante y del establecimiento de relaciones con fuerte dosis de confianza mutua entre el líder y sus colaboradores. Desde luego, también cuenta con un sistema de incentivos que busca por una parte la satisfacción del personal y, por otra, obtener resultados que se recompensan.

El Liderazgo transformacional, el cual realza la innovación y conlleva a la efectividad de las prácticas en caso de los profesores en el aula, dando resultado a un crecimiento en el desarrollo de los alumnos, donde su efectividad se convierte en disposición hacia la superación, típicamente tiene las metas formales, el crecimiento de la capacidad a responder en una manera productiva a las necesidades internas y externas para el cambio.

Es por ello que, (Naranjo Ob.Cit) expresa que el liderazgo emergente es el transaccional, por ser aquel en el cual se realizan acciones orientadas a guiar el desempeño de las personas hacia metas bien establecidas, entregando información sobre la tarea a desarrollar y sobre el rol que se debe cumplir para alcanzarlas. El líder fija los objetivos y se asegura que el subordinado sea capaz de alcanzarlos (motivación, habilidad, esfuerzo…) apoyado en un sistema de incentivos que busca su satisfacción y brindando retroalimentación enfocada a elogiar el rendimiento o mejorarlo dentro del ámbito educativo.

El liderazgo educativo, según rojas (2006) establece que en la actualidad se convierte en un factor crítico de primer orden en la búsqueda de mayor eficacia y calidad de la

educación, de modo tal que el mejoramiento de la educación pasa por cambios en el modelo de dirección de los planteles educativos: de un modelo administrativista-burocrático a otro denominado liderazgo pedagógico o instruccional. El perfil directivo se está ampliando a un liderazgo pedagógico o para el aprendizaje, basado en la distribución y fluidez del mismo entre el profesorado y las comunidades profesionales de aprendizaje, con atención en el entorno, con miras al establecimiento de una cultura nueva de liderazgo garante del éxito educativo sostenido.

Los términos como cambio, innovación y mejora son muy ambiguos, ya que estas ideas no sólo tienen connotaciones técnicas sino también políticas; más dado que la mayoría de los intentos de cambio e innovación están cargados de valores, la resonancia y el tono de estos términos es, a menudo, más importante que una definición precisa (Glatter, 1999).

En este aspecto (Estebaranz, 1994) citado por (Naranjo, 2004), instala a la innovación educativa en un entorno físico y de situación al señalar que es un cambio que se da al interior de la organización escolar y que afecta las ideas, las prácticas y estrategias de la función de los actores, incluso la dirección del cambio mismo.

La necesidad de cambio e innovación en las organizaciones y sobre todo en las de índole educativa, se justifica por múltiples razones. Sin embargo, a menudo parece ser una moda o descubrimiento reciente. Dichos cambios son por aspectos sociales, políticos, culturales y tecnológicos (Antúnez, 2009). En la actualidad los cambios son más frecuentes, rápidos, numerosos y notables por su gran difusión, y exigencia del mundo entero, pero a su vez llegan a afectar a las personas que se resisten a él.

Desde el punto de vista educativo, los directivos escolares deben ser los primeros agentes en la promoción y evaluación de los cambios e innovaciones en la organización. Pues, son el elemento clave para promover o impedir los cambios en los centros escolares, por

el lugar que ocupan en la organización, nivel jerárquico, autoridad y a la naturaleza de su trabajo, son las personas que conocen y manejan más información relacionada con la escuela, disponiendo de un mayor número de contactos y relaciones internas y externas. Por ello deben tener siempre como referencia las necesidades de los estudiantes, para orecer una verdadera calidad en el proceso enseñanza-aprendizaje dentro de su institución.

El director debe tener un liderazgo formal, personal e ideológico; y siempre que quiera realizar una gestión eficaz deberá: formular, planear el proyecto, valorarlo y establecer metas, identificar soluciones, prepararse para la implementación del proyecto, dar seguimiento, mantenimiento e institucionalización del proyecto, además de involucrar a todas las partes.

En este orden de ideas Imbernon, (1992) introduce la idea de actitud e investigación al sostener que la innovación implica la praxis educativa y a solucionar sus problemas; ya que por medio de la investigación se llegan a detectar las necesidades del centro educativo, y por ende se le da la solución pertinente, causando con ello un cambio e innovación en la organización. Se trata de una construcción cultural que surge y es desarrollada por sus propios protagonistas; se construye, por tanto, a partir de procesos de análisis y reflexión conjunta de los miembros de la organización en torno a la necesidad; considerando que el cambio e innovación se provocan.

Las innovaciones pueden ser desde curriculares, cambios de horarios, metodologías, hasta realidades más complejas y colectivas. Se trata, pues, de una realidad compleja que ha sido objeto de estudio desde múltiples disciplinas (teoría de las organizaciones, psicología, sociología, antropología), las cuales de una u otra amanera aún no han consolidado el fruto esperado para el verdadero abordaje dentro de las organizaciones escolares.

El Líder y El Proceso de Cambio

El entorno cambiante de hoy en día, exige un liderazgo especial, el cual Ordoñez (2007) considera que en la dirección de toda organización, así como el desarrollo de una visión práctica, flexible y capaz de convencer a todo el personal del nuevo rumbo que deben tomar los procesos.

Toda persona identificada como líder debe reunir una serie de características y poseer ciertos atributos que permita que el personal lo siga de la manera más eficiente posible; dicho personal debe confiar en él, verlo como alguien capaz de generar cambios positivos para la organización, garantizando que todos los procesos que demanden transformación, sean llevados a cabo de una manera proactiva.

Los líderes cuando pretenden implementar los procesos de cambio, deben, profundizar en los acontecimientos que han marcado historia, analizando sus causas y efectos, evitando así la repetición de los errores cometidos, esta característica se enfoca en las teorías del libro de estrategias el arte de la guerra escrito por Sun Tzu, “En donde al evaluar los daños pueden resolverse los problemas, y al considerar los beneficios se puede expandir la acción a tomar.

Tener conocimientos sobre el área en donde se va actuar, como puede verse en el arte de la guerra considera conocer las debilidades y fortalezas del enemigo y del terreno, en el caso de las personas y la organización con quien se va a establecer algún tipo de negociación; establecer los principios de honestidad y fuerza de carácter, lo cual le va a permitir al líder ganarse día a día el respeto absoluto del personal a su cargo; estar dispuesto a escuchar a todo aquel que tenga algo que aportar, al igual que aprender a reconocer lo que los empleados dicen con su lenguaje corporal, para lo cual se puede acudir a la Programación Neurolingüística para poder interpretar las actitudes de las personas; ocuparse del bienestar del personal, tratándolos como socios principales de la institución, logrando por parte del empleado un sentido de pertenencia y de identificación con la empresa en donde trabaja.

El líder debe encontrarse inmerso en el mundo de hoy, no bastándole estar solo al tanto de lo que acontece en la organización, sino que debe considerar los aspectos sociales y políticos que se manifiestan fuera de esta. Debe entender a los empleados, participando en el rediseño los procesos medulares de la organización.

Tal líder debe ser capaz de entender el porqué de los cambios, respondiendo a las dudas e inquietudes que se presentan al respecto por parte del resto del personal, y aportando soluciones a las mismas; haciendo que dichos empleados se sientan parte de la resolución de los problemas y de la implementación de los cambios, permitiendo que los mismos se integren a los planes estratégicos en los que participan.

En la medida que el líder se sienta participe de las soluciones y de la planificación, transmitirá con mayor entusiasmo los proyectos de la organización; y tal entusiasmo se verá traducido finalmente en una mejor gestión y calidad de los procesos productivos; permitiendo la creación de equipos de trabajo y delegando funciones en los subordinados, funcionando todo como un sistema.

Al cumplir con esta labor el líder debe tener claro que la implementación de los procesos de cambio se logra, debe preocuparse por transformar el mismo en prácticas de uso continuo; si por el contrario no se logra la implementación, el líder debe estar consiente que siempre existe tal riesgo y que una de sus funciones es prever que tales acontecimientos sucedan.

El gerente líder en la organización para abordar eficazmente un proceso de cambio, tiene que comunicarse de manera efectiva con sus empleados, evaluando objetivamente lo que necesita su personal, para hacer aún más fácil la adaptación por parte de este al proceso transformacional. Al estar involucrado en un proceso de cambio es necesario que conozca claramente que está sucediendo en la organización, esforzándose a su vez por crear relaciones de confianza, por resolver problemas y por poner en

marcha planes de acción que conduzcan al proceso a buen término.

De esta manera, corresponsabilizando al personal y otorgándosele reconocimiento en la implementación de un proceso de cambio, se facilita el avance de las diferentes etapas del proceso.

Al presentarse procesos de cambio, como mecanismo de defensa se presenta la resistencia al mismo, el cual proporciona información clave sobre los problemas a los que se enfrenta el personal en dicho proceso; dichas barreras no pueden ser ignoradas por los lideres, ya que las mismas pueden ser aprovechadas al identificar si representan una opción verdadera o son objeciones y dudas fácilmente superables, y pueden manejarse con cooperación, negociación y compromiso. Es por ello que tratar de imponer el cambio puede conducir a una falsa aceptación, que con el tiempo se pone al descubierto, y tal fracaso resta crédito en el momento de implementar otros cambios a futuro.

Entre los atributos que requiere cultivar en sí mismo y en los demás un líder en un proceso de transformación, nos indica Bertamoni (2006) los siguientes:

1. Visión**:** perspectiva del futuro que desea crear, lo cual resulta inspirador para el resto de los compañeros.

2. Iniciativa: conciencia de que tiene la libertad, el derecho y el deber para actuar por sí mismo para que las socas mejoren.

3. Confiabilidad: ser capaz de ser previsible en su comportamiento con las demás personas.

4. Paciencia: comprender que el cambio es una tarea difícil que involucra integralmente a las personas.

5. Respeto: capacidad para cumplir los compromisos que asume son los demás y consigo mismo. este respeto se debe reflejar en la acción del líder aprovechando al máximo los recursos del personal.

6. Coraje: decisión de enfrentar la verdad más profundad acerca de la existencia, con la convicción de ser libres para elegir que ser y hacer.

7. Deseo: ser un producto del propio dese, no ser auto limitante, desplegando totalmente el potencial.

POSTURA CONCLUSIVA

La actitud de comprensión del estado emocional del personal a cargo del líder, es un juego reciproco de influencia, es esencial para generar armonía en el liderazgo; las emociones son la clave de la motivación y ser perceptivo ante las mismas es una tarea fundamental del líder en los procesos de cambio organizacional. De igual manera en tales procesos de cambio es necesario que el líder utilice herramientas como la persecución, para ayudarlo en el manejo de conflictos.

El objetivo principal que debe cumplir un líder responsable de un proceso de cambio es transformar al personal dentro de las organizaciones es modificar su mentalidad, al lograr que amplíen su visión y sus posibilidades; de esa manera que el comportamiento sea congruente con sus creencias y que se sientan motivados a que los cambios que realicen se lleven a cabo de forma permanente.

El liderazgo en los procesos de cambio, implica el incremento de las capacidades de los miembros de una organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y abordar adecuadamente la toma de decisiones. El liderazgo en este sentido es un agente transformador de la cultura organizativa.

Es por ello que los líderes a la cabeza de los procesos transformacionales deben ser capaces de construir un liderazgo fundamentado en la participación, creando condiciones para que el personal a su mando colabore con él en la definición de la misión, al igual que hacerles partícipes de su visión, considerando el trabajo en equipo como una estrategia que produce la unión y la consecución de resultados eficientes en la organización.

Dentro de este planteamiento, se puede observar que el papel del nuevo líder o gerente en educación, no parece presentarse de manera fácil y

sencilla. Gerencial en tiempos de cambios implica reflexionar sobre nosotros mismos, esta tarea requiere de un gran compromiso, entrega y responsabilidad, y más aún en la gerencia educativa por que alrededor tenemos personas que aprenden de nuestras acciones y proceder.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Antúnez, Serafín. (2004). **La Acción Directiva en las Instituciones Escolares: Análisis y Propuestas**. Capítulo 5. Libro electrónico.

Francesc Imbernon Muñoz (1992). **Del Proyecto Educativo a la Programación de Aula.** Edición: 2a ISBN: 84-7827-055-8

Glattler (1999). **La Quinta Disciplina en la Práctica: Estrategias y Herramientas para Construir la Organización Abierta al Aprendizaje**. Barcelona: Ediciones Granica.

Naranjo H. Cristhian G.(2004). **El Liderazgo en la Gestión del Conocimiento**

Naranjo, M. L. (2004). **Enfoques Conductistas, Cognitivos y Racional Emotivos.** San José, C. R.: Universidad de Costa Rica.

GERENCIA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA EN EL MARCO DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Autores: Elita Méndez
elitamendezj@gmail.com
Carlos Figueredo
carlosfigal@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Responsabilidad social universitaria, sociedad del conocimiento, gerencia universitaria

RESUMEN

La Sociedad del Conocimiento ha generado importantes cambios hacia lo interno de las universidades, que las obligan a redefinir y asumir responsabilidades ante las crecientes exigencias que presentan los diferentes grupos de interés con los cuales se relacionan. Una exigencia con inusitada importancia es la Responsabilidad Social, categoría conceptual asumida como una parte integrante de cualquier organización, sea del sector público o privado, con finalidades de lucro o no, al punto que hoy es un tema de actualidad e importancia que atrae la atención de todos los sectores y muy especialmente el sector académico. Es en la Gerencia de las universidades el nivel donde recae la mayor exigencia del cumplimiento de todo aquello que pueda servir para demostrar ante la sociedad que la organización en cuestión es socialmente responsable. Por tanto Responsabilidad Social y Gerencia Universitaria son dos categorías que aparte de su relación funcional conforman una temática con importancia suprema a la luz de los profundos cambios que ha generado la irrupción de la llamada Sociedad del Conocimiento. La relación entre estas tres categorías y la forma como se intercondicionan, conforman el propósito fundamental de este ensayo está sustentado en una revisión documental-bibliográfica.

MANAGEMENT AND UNIVERSITY SOCIAL RESPONSIBILITY WITHIN THE FRAMEWORK OF THE KNOWLEDGE SOCIETY

Authors: Elita Méndez
elitamendezj@gmail.com
Carlos Figueredo
carlosfigal@gmail.com

KEYWORDS
University social responsibility, knowledge society, university management

ABSTRACT

The Knowledge Society has generated important changes within universities, which force them to redefine and assume responsibilities in the face of the growing demands presented by the different interest groups with which they are related. An unusually important requirement is Social Responsibility, a conceptual category assumed as an integral part of any organization, whether in the public or private sector, for-profit or not, to the point that today it is a current and important topic that attracts attention. from all sectors and especially the academic sector. It is in the Management of the universities the level where the greatest demand for compliance with everything that can serve to demonstrate to society that the organization in question is socially responsible falls. Therefore, Social Responsibility and University Management are two categories that, apart from their functional relationship, make up a subject of supreme importance in light of the profound changes that the irruption of the so-called Knowledge Society has generated. The relationship between these three categories and the way in which they intercondition, make up the fundamental purpose of this essay, which is supported by a documentary-bibliographical review.

INTRODUCIÓN

Gerenciar no es algo nuevo, desde los albores de la humanidad, esta acción ha estado presente en todos los ámbitos sociales, en los más antiguos documentos históricos ya se percibía un interés por el correcto manejo de recursos y dirección de personas en el cumplimiento de determinados roles sociales. En la medida que los criterios organizacionales se fueron depurando, haciéndose más científicos, en esa misma medida el concepto gerencia también evoluciona. En una definición bastante adaptada a los tiempos actuales la gerencia debe ser entendida como el soporte estructural que constituye la gestión, que afecta a todos los sectores de la organización, una estructura, cada vez más profesionalizada y motivada que actúa en un entorno cada día más exigente en términos de rendición de cuentas.

Rojas (2006, p. 67) define a la Gerencia como "un conjunto de conocimientos para facilitar el logro de las metas". Todo este conjunto de conocimientos, según Rojas deben ir dirigidos a conocer nuevos modelos de gestión con enfoques integrales que conlleven al desarrollo de organizaciones con un alto desempeño en sus procesos de producción basados en conocimiento, tecnología e innovación.

A medida que surgen los vertiginosos cambios sociales y los avances tecnológicos también emergen nuevos paradigmas, nuevos retos a enfrentar para poder cumplir los metas y objetivos pautados, por lo que la organización debe estar presta a aplicar estrategias y prácticas gerenciales, pertinentes a esos cambios, cualquiera sea el tipo, tamaño o desempeño de ella, las cuales le permitirán lograr una mejor visión de sus impactos hacia lo interno de la organización, como hacia el entorno.

En el caso específico de las universidades, complejas organizaciones del conocimiento, con un elevado impacto social demostrado y comprobado, deben estar orientadas a la búsqueda de prácticas gerenciales que les permitan adaptar

modelos de gestión hacia la excelencia por medio de su recurso clave, el conocimiento, el cual reside en las persona, agentes y actores principales, quienes, por razones lógicas de su desempeño, requieren un alto grado de participación y conexión social.

Al respecto, Gándara (2009) expresa que es correcto cuando se señala, que la universidad es un sistema complejo y delicado sin duda, encargado de generar y transferir conocimiento en régimen de alta competitividad, nacional e internacional, a la par que lucha por fondos y contratos, subvenciones de investigación o nuevas instalaciones. Y todo ello dentro de un marco normativo muy complicado, en donde la intervención del Estado, sobre todo en la actualidad venezolana, es determinante en su comportamiento, especialmente para las universidades públicas.

Afirma Gándara (ob cit) que no debe causar sorpresa entonces ,la afirmación de que sólo con gerentes muy capaces podrán las universidades venezolanas lograr la excelencia que la sociedad del conocimiento y sus responsabilidades derivadas ,reclaman, cierto es que la realidad del comportamiento organizacional de algunas universidades ha dejado mucho que desear, presentan deficiencias en su gestión, improvisan, muestran ausencia de cohesión de equipos e incluso débil conexión con su entorno, por tanto comprometen o debilitan su accionar relacionado con la responsabilidad social.

La universidad, como organización que contribuye a la creación, conservación y divulgación de la ciencia y el conocimiento, a la formación de ciudadanos independientes y comprometidos con los problemas de su tiempo y al desarrollo de la investigación científica, ha aumentado su complejidad en línea con una sociedad que también se ha hecho más compleja. Sus problemas ya no son propios de un país o de una región, son globales al igual que el conocimiento, por tanto debe atender tanto a los intereses locales y nacionales como estar pendiente y

atento a los problemas e intereses que sobre los aprendizajes y la investigación existen más allá de las fronteras geográficas de sus áreas de influencia.

Al respecto, Egurza (2004) señala, que la gerencia universitaria debe ser ejercida en base a un conjunto de valores , entre los que destaca la responsabilidad social, que han sido recogidos en el marco legal regulatorio, como son: la identidad y cultura nacional; el respeto al ser humano, su dignidad y su libertad; la libertad de discusión y el pluralismo ideológico, político y religioso; el espíritu democrático, la justicia social y la solidaridad humana; el rigor científico y la responsabilidad ética en la búsqueda y construcción del conocimiento; la creatividad, la criticidad, la integridad y la responsabilidad; la igualdad de oportunidades en el acceso a los beneficios de la educación superior, sin que medien prejuicios por origen social, etnia, religión o género; la autoestima cultural y del talento nacional; el aprecio de la capacidad innovadora y de invención; la actitud de servicio y rendición de cuentas a la sociedad como beneficiaria y sustentadora de las actividades académicas, científicas, tecnológicas y culturales; la actitud de cooperación y solidaridad entre los seres humanos, las organizaciones y las naciones; la actitud prospectiva, de apertura al cambio y la capacidad de adaptación.

La gerencia y la responsabilidad social universitarias, cobran una especial importancia en el marco de la sociedad del conocimiento, son estas tres categorías los constructos cuyas relaciones son objeto de este ensayo, que utilizo como estrategia metodológica, la revisión bibliográfica y los criterios interpretativos sobre los contenidos analizados.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Sociedad del conocimiento, reto vigente para la universidad venezolana

Es menester aclarar, que entre los autores e investigadores n hay un acuerdo absoluto en cuanto a la denominación, utilizan los nombres de sociedad del conocimiento, sociedad

de la información y conocimiento y también el de economía del conocimiento, a los efectos de este ensayo se mantendrá la denominación de sociedad del conocimiento, momento este cuando las tecnologías de información y comunicación (TIC), en especial el internet y su creciente número de aplicaciones, han cambiado los procesos de comunicación y aprendizaje en general.

El desarrollo de las TIC ha hecho posible que el futuro de las universidades dependa de su propia capacidad para adaptarse a la Sociedad del Conocimiento (SC) y para satisfacer las necesidades cada vez más exigentes del universo profesional, universo disperso geográficamente. Por estas razones, las autoridades universitarias, los docentes, investigadores y los estudiantes necesitan usar las tecnologías de la SC. Hoy Las TIC son consideradas por las universidades como imprescindibles para llegar a una población estudiantil amplia, dispersa geográficamente y variada en sus intereses, lo que reduciría los costos de infraestructuras físicas. Ya no es una novedad la implementación de la “universidad virtual”, concepto por el que se entiende no sólo que la institución brinda sus servicios académicos y administrativos a través de internet, sino que las tareas de docencia y de investigación integran redes de transmisión de datos.

Es cada vez más evidente la creciente importancia que la información va adquiriendo en la sociedad actual y, más importante aún, es el hecho de que la tendencia siga aumentando; razón por la cual, otros analistas sociales hablan de Sociedad de la Información (Castells; 1997,1998). Cuando se refiere a información en este contexto se suele aludir bien al management o capacidad de organización y gerencia empresarial, bien a las tecnologías que operan con ella y los procesos productivos que hacen uso de tales tecnologías, pero bien podría extenderse este contexto más allá de esos límites para afirmar que información y más conocimiento cada vez están más presentes en la vida social.

La importancia creciente de la información en la sociedad actual no es patrimonio exclusivo del mundo del trabajo; ha penetrado en otras esferas humanas, las actividades diletantes, lúdicas, las relaciones sociales, institucionales, en definitiva, todo el desempeño ciudadano y social propio de las sociedades democráticas exige de la persona que quiera desarrollarse plenamente como tal, el procesamiento de calidad de altos niveles de información, también de alta calidad.

La información con las nuevas formas tecnológicas ha pasado a ser bien de consumo, convirtiéndose en factor clave de competitividad en función de la calidad, la gestión y la velocidad de la información. Estos cambios generan una nueva visión de gerencia con grandes retos y brechas que enfrentar. Al respecto Rojas (2006, p. 89) expresa:

Estos cambios sugieren unas brechas entre la dinámica de los cambios y las respuestas del conocimiento gerencial, muchos siguen gerenciando sin reconocer que viven en una sociedad gobernada por la información, el conocimiento, la comunicación y las tecnologías.

Estas brechas aumentan cuando la aproximación académica no llega a generar suficientemente nuevos conceptos y teorías que expliquen las cosas en esta sociedad de la información. Hay una razón que explica estas brechas: se trata de la débil cultura de investigación en el área gerencial y el área de la nueva sociedad de la información.

La sociedad del conocimiento la impulsan las TIC, las cuales juegan un rol importante ante las nuevas realidades que viven universidades en lo concerniente a sus actividades de docencia, extensión, investigación, y gestión; con relación a su posibilidad y capacidad de almacenar, transformar, acceder y difundir información, en este fenómeno institucional un elemento fundamental a considerar es el talento humano (docentes ,estudiantes y personal de apoyo), para quien deben promoverse procesos de inclusión y aprendizaje permanente de estas tecnologías de la información y comunicación que les permitan e impulsen a modificar los

hábitos de trabajo y los conduzca a enfrentar con éxito los desafíos presentes y futuros.

Así como se debe priorizar la comunicación efectiva en los recintos universitarios, no es menos cierto que esta debe estar sostenida bajo unos cánones que fijan los propios actores, en particular los valores que se asumen y la cultura en que se realiza.

Ahora, según Moreno y Velázquez (2012) sería importante analizar si esta sociedad permite y propicia la inclusión igualitaria de todos sus miembros o hay exclusiones. La UNESCO presenta esta Sociedad del Conocimiento con alcances muy altruistas; y propugna por que en cada país se imparta una educación que realmente eleve la condición de vida de los ciudadanos en todos sus ámbitos.

Responsabilidad social universitaria, política de mejora continua.

Hablar de responsabilidad social, es argumentar una búsqueda de consenso a voluntad propia de trabajo en equipo en forma responsable que conlleve a encontrar soluciones de situaciones complejas que den respuestas a los problemas para que sean cumplidos los aspectos importantes declarados en la misión y visión de cada organización. Al respecto Vallaeys (2006, p. 68) afirma que la "responsabilidad ya no se refiere a una especie de imputación reactiva sino un compromiso proactivo del agente que la invita a asumir una serie de actos a favor de una causa."

La "Responsabilidad" es un término que debe ser apoyado con base en una gestión transparente y participativa de cada organización para que no sea vista como una moda o un simple maquillaje de fachada, esto quiere decir, que las universidades deben saber responder por sus acciones a partes interesadas, así como a los grupos que puedan resultar afectados por los impactos de sus acciones, por tanto es necesario hacer buenas prácticas de gestión, comprometidos a cumplir los distintos compromisos sociales pactados en la misión y visión de la organización.

Las universidades en su cotidiano transitar con los compromisos de índole social y los impactos que ellas producen en una

sociedad cada vez más compleja, deben permanecer en una constante búsqueda de las mejores prácticas de gestión universitaria que las conduzca a dar un efectivo y fiel cumplimiento a la misión social para cual fueron creadas, con un enfoque holístico, equitativo y sostenible. Al respecto Vallaeys (2006) expresa

La responsabilidad Social Universitaria es una política de mejora continua hacia el cumplimiento efectivo de su misión social mediante cuatro procesos: gestión ética y ambiental de la institución, formación de ciudadanos conscientes y solidarios, producción y difusión de conocimientos socialmente pertinentes, participación social de un desarrollo más equitativo y sostenible (p. 45).

La responsabilidad social universitaria (RSU), es un vehículo de compenetración y articulación de todas las partes que conforman orgánicamente a las universidades, incluyendo a las estrategias de gestión en las funciones docencia, investigación y extensión, por medio de las herramientas derivadas de las nuevas tecnologías emblemáticas de la sociedad del conocimiento, vehículo universitario dirigido a superar el enfoque filantrópico de la transformación social. La universidad debe ubicarse bajo el nuevo paradigma de la Responsabilidad Social, de igual manera debe superar el enfoque tradicional de la "proyección social y extensión universitaria" como “apéndices” bien intencionados a su función central de formación estudiantil y producción de conocimientos, para poder asumir la verdadera exigencia de la Responsabilidad Social Universitaria.

Febrillet (2007) plantea, que una buena gestión universitaria, está obligada a mantener una visión holística, articulada con las diversas partes de la institución en un proyecto de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible, para la producción y transmisión de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos. Porque la responsabilidad social no sólo implica las malas reformas de las malas políticas, sino también a los malos

conocimientos y epistemologías que la universidad contribuye en producir y transmitir, y que inducen estos malos manejos.

De igual manera, la gerencia universitaria tiene la responsabilidad social de proporcionar formación científica, profesional, humanística, artística y técnica del más alto nivel. Contribuir a la competitividad económica y al desarrollo humano sostenible; promover la generación, desarrollo y difusión del conocimiento en todas sus formas; contribuir a la preservación de la cultura nacional, y desarrollar las actitudes y valores que requiere la formación de personas responsables, con conciencia ética y solidaria, reflexivas, innovadoras, críticas, capaces de mejorar la calidad de vida, consolidar el respeto al medio ambiente, a las instituciones del país y a la vigencia del orden democrático.

Los dos principales propósitos de la universidad son la formación humana y profesional (propósito académico) y la construcción de nuevos conocimientos (propósito de investigación). Estos dos fines se relacionan estrechamente: es a partir de las investigaciones de los profesores que la universidad construye los contenidos académicos que se transmiten a los estudiantes para su formación. Lo cual deja bien claro que la universidad no está naturalmente destinada a jugar un papel de Organizaciones no Gubernamentales (ONG) de desarrollo, ni de sustituto del Estado en el alivio de la pobreza, por lo que su "Responsabilidad Social" no puede ser confundida con la de dotarse de una oficina de ayuda social.

En cuanto a los impactos que genera la universidad en su actuar cotidiano, Vallaeys (2006) expone que estos pueden ser agrupados en cuatro rubros:

1. Impactos de funcionamiento organizacional: Como cualquier organización laboral, la universidad genera impactos en la vida de su personal administrativo, docente y estudiantil (que su política de Bienestar social debe gestionar). La universidad deja "huellas" en las personas que viven en ella y tiene también su "huella ecológica".

2. Impactos educativos: La universidad tiene un impacto directo sobre la formación de los jóvenes y profesionales, su manera de entender e interpretar el mundo, comportarse en él y valorar ciertas cosas en su vida. Influye asimismo sobre la deontología profesional, orienta (de modo consciente o no) la definición de la ética profesional de cada disciplina y su rol social.

3. Impactos cognitivos y epistemológicos**:** La universidad orienta la producción del saber y las tecnologías, influye en la definición de lo que se llama socialmente "Verdad, Ciencia, Racionalidad, Legitimidad, Utilidad, Enseñanza, etc." Incentiva (o no) la fragmentación y separación de los saberes al participar en la delimitación de los ámbitos de cada especialidad. Articula la relación entre tecno ciencia y sociedad, posibilitando (o no) el control social de la ciencia. Genera actitudes como el elitismo científico, la "expertocracia" o al contrario promueve la democratización de la ciencia. Influye finalmente sobre la definición y selección de los problemas de la agenda científica.

4. Impactos sociales: La universidad tiene un impacto sobre la sociedad y su desarrollo económico, social y político. No sólo tiene un impacto directo sobre el futuro del mundo en cuanto forma a sus profesionales y líderes, sino que ella es también un referente y un actor social, que puede promover (o no) el progreso, que puede crear (o no) capital social, vincular (o no) la educación de los estudiantes con la realidad social exterior, hacer accesible (o no) el conocimiento a todos, etc. Así el entorno social de la universidad se hace una cierta idea de su papel y su capacidad (o no) de ser un interlocutor válido en la solución de sus problemas.

Según Vallaeys (ob cit) estos cuatro impactos definen 4 ejes de gestión socialmente responsable de la Universidad, a saber;

La gestión socialmente responsable de la organización misma, del clima laboral, la gestión de recursos humanos, los procesos

democráticos internos y el cuidado del medio ambiente.

La gestión socialmente responsable de la formación académica y la pedagogía, tanto en sus temáticas, organización curricular como metodologías didácticas.

La gestión socialmente responsable de la producción y difusión del saber, la investigación, y los modelos epistemológicos promovidos desde el aula.

La gestión socialmente responsable de la participación social en el desarrollo humano sostenible de la comunidad.

Lo antes planteado, permite precisar que la Responsabilidad Social compenetra y articula todas las partes orgánicas de la universidad, incluyendo en una misma estrategia de gestión a la administración, la docencia, la investigación y todos los demás servicios universitarios vinculados con la comunidad fuera de la organización (servicios de consultorías, asociaciones estudiantiles de voluntariado, servicio de extensión y proyección social, oficina de comunicación institucional, entre otras). El nuevo enfoque, según Vallaeys (Ob cit) dista mucho del modelo clásico de la proyección social voluntaria que sólo abarcaba al cuarto rubro de impactos (el impacto social). Este desplazamiento de la atención desde *el* exterior de la universidad (hacer proyectos sociales hacia afuera) hacia la gestión integral de la organización académica es la clave para comprender de modo maduro lo que puede (y debería) significar la Responsabilidad Social Universitaria, más allá de cambios cosméticos de nombre para seguir haciendo lo mismo de siempre, enmarcada en una cultura organizacional.

Gerencia universitaria en la sociedad del conocimiento

Las universidades, concebidas en su naturaleza como entes transformadoras como principio en su rol social, tienen en su actuar la gran responsabilidad de tres funciones como lo son la docencia, investigación y extensión que enaltecen a la sociedad del saber por lo que es importante que estas casas de estudios estimulen a sus miembros a la auto-organización e interrelación

con la finalidad de cumplir el compromiso social y puedan permitirse la sostenibilidad en el tiempo.

Según Guijarro y Guijarro (2006) las instituciones de educación universitaria, específicamente las universidades, deben modificar sus esquemas gerenciales, con la finalidad de alcanzar calidad, eficiencia, eficacia, pertinencia, excelencia, equidad y producción de bienes sociales, que permitan establecer relaciones entre las asignaciones presupuestarias y el cumplimiento de las funciones básicas de las casas de estudios superiores, de acuerdo a los niveles exigidos y demandados por la sociedad.

De la misma manera, Delgado (2002) expone que la universidad debe plantear un proyecto nacional a fin de establecer claramente cuáles y de qué calidad son los recursos humanos que precisa el país. Deben desempeñar un papel protagónico y no meramente reactivo en el acontecer nacional y mundial, recobrar el compromiso con el ser humano como totalidad, ofrecer una formación integral, crítica, creativa y moral. Así mismo, asegurar una enseñanza de calidad con estándares internacionales de modo que sea competitiva, eficiente y eficaz.

El compromiso de la gestión universitaria enfocado hacia el factor humano, está inmerso en los principios de la responsabilidad social, expresados en los lineamientos del pacto mundial con una serie de conceptos determinantes para la gestión de cualquier organización incluida las instituciones universitarias.

En este contexto, la universidad es vista como el modelo clásico de organización de educación , que responde a un entorno competitivo y dinámico, que impulsa el desarrollo hacia un proceso de formación en una sociedad en la que el conocimiento es la fuente principal de producción, riqueza y poder (Silvio, 2000), razón por lo cual, la universidad en algunos casos, ha realizado alianzas estratégicas para los procesos académicos, administrativos, gerenciales y de Investigación, con el fin de buscar alternativas o

herramientas que sirvan de apoyo para establecer un eficiente control de gestión y de esta manera desencadenar la necesidad de valorar los sistemas de control de gestión que permitan examinar las actividades críticas y medulares de su proceso integral.

Morín (1999), toma como referencia la convocatoria de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y afirma que los sistemas de educación universitaria, como compromiso gerencial, deberán aumentar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, para transformarse y provocar el cambio, para atender las necesidades sociales y fomentar la solidaridad y la igualdad; preservar y ejercer el rigor y la originalidad científicos con espíritu imparcial, por ser un requisito previo decisivo que le permita alcanzar y mantener un nivel indispensable de calidad, y colocar a los estudiantes en el primer plano de sus preocupaciones en la perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida, a fin de poder integrar plenamente en la sociedad mundial del conocimiento del siglo que viene, donde la cooperación y el intercambio internacionales son mecanismos decisivos para promover la educación superior en todo el mundo.

Todo esto indica que la universidad debe adaptarse, simultáneamente, a las necesidades de la sociedad contemporánea y llevar a cabo su misión, transecular de conservación, transmisión y enriquecimiento de un patrimonio cultural, sin el cual la humanidad no sería más que máquina: produciría y consumiría. Enriquecimiento que se traduce en una realimentación del vigor intelectual para enfrentar el conservadurismo académico, derrumbar de modelos y esquemas tradicionales enquistados en los espacios institucionales de la academia, los cuales abarcan desde el aspecto meramente organizacional hasta el gerencial, donde el aspecto humano y ético se ha puesto en observación, en particular, la formación del recurso humano que hace vida en ella (UNESCO, 1998).

POSTURA CONCLUSIVA

Este marco que configura la sociedad de conocimiento plantea nuevas exigencias y nuevos dilemas a la universidad , la educación debe responder con más calidad a las demandas sociales, pero siempre cabe la pregunta, si esta sociedad del conocimiento es realmente inclusiva, la perceptible asimetría en el acceso a la tecnología , no solo entre países , también ocurre hacia lo interno de un mismo país, especialmente en Venezuela, donde zonas urbanas dotadas de adecuados servicios públicos, compite o supera en tales menesteres a zonas rurales o semiurbanas marginadas de los servicio públicos y el acceso a la tecnología y sus bondades.

Estas asimetrías representan para las universidades y sus gerencias un enorme reto para tratar de cumplir en términos socialmente aceptables su responsabilidad en cuanto a la formación de profesionales patos para responder a la demandas de la sociedad del conocimiento Indudablemente que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación representan una oportunidad de cambio en las formas y procedimientos de interacción social , de acceso a la información y en la formación de profesionales.

Por tanto no es descabellado hablar de una nueva cultura de formación. En el marco de su responsabilidad social, esta cultura deberá llegar una revisión de las estrategias utilizadas hasta ahora, implica entonces cambiar la política de formación y una redefinición de las funciones de los actores implicados (docentes, estudiantes y personal de apoyo).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castell, M. (1997). **La Era de la Información. Economía, Sociedad y Cultura.** Vol 3. Fin de Milenio (pp. 369-394). Alianza editorial.

Castell, M. (1998). **La Era de la Información. Vol 2. El Poder de la Identidad.** Madrid España. Edit. Alianza.

Delgado, L. (2002**). La Universidad del Perú. La Gestión Universitaria. Universidades y**

Escuelas Superiores. Congresos. Educación superior. Perú.

Egurza, G. (2004). **Intentando GNU/Linux.** [Documento en línea] . Disponible: http://www.solar.org.ar/article.php3?id_article=146. [Consulta: 2016, Agosto]

Febrillet, M. (2007). **Ética y Responsabilidad Social en la gestión universitaria.** República Dominicana.

Gándara, J. (2009*).* **Gestión de la Función Académica en las Universidades Ante La Virtualidad.** Tesis Doctoral. Universidad Fermín Toro. Cabudare, Venezuela

Guijarro de Ch. M. y Guijarro de Ch, J. (2006). **Ética y Gerencia Universitaria.** Revista Venezolana de Gerencia. Universidad del Zulia. Disponible en rvgluz@yahoo.es [Consulta: 2016, febrero]

Moreno, H; y Velázquez, R. (2012) **La Sociedad del Conocimiento: Inclusión o Exclusión** .Revista Educación, vol. 36, núm. 2, 2012, pp. 1-24 Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44024857006 (Consulta octubre 16*)*

Morin, E. (1999a). **Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro***.* UNESCO. Paris.

Rojas, R. (2006). **Los Retos de la Gerencia en la Sociedad de la Información.** Revista NEGOTTION / Ciencias Gerenciales. 2 (5), 55-98.

Silvio, J. (2000). **La Virtualización de la Universidad.** IESA UNESCO. Caracas.

UNESCO (1998). **Declaración sobre la Educación Superior en América Latina y El Caribe, Conferencia Mundial sobre la Educación Superior**. Edición UNESCO. Paris.

Vallaeys, F. (2006). **Conferencia sobre Responsabilidad Social Universitaria.** Pontificia Universidad católica del Perú.

UNIVERSIDAD FERMÍN TORO

Educación para los Valores Humanos

GERENTIA EDICIÓN ESPECIAL

Revista Científica del Decanato de Investigación y Postgrado

¿Quieres Publicar tu artículo?

www.uft.ed

Dirección:
Urb. Chucho Briceño
Edif. UFT
Cabudare - Edo.- Lara
Código Postal: 3023

Teléfono:(0251) 7100180
Correo Electrónico:
decanatopost@hotmail.com
dirinvestigacionuft@gmail.com

Año 2017

Edición Especial

N° 2

GERENTIA Revista arbitrada, de publicación semestral del Decanato de Postgrado, en la que tiene cabida todas las corrientes de pensamiento en aquellos temas vinculados con las áreas del Postgrado (Gerencia, Derecho, Ingeniería, Educación y otros temas). En ellas pueden participar estudiantes, profesores, autoridades de la Universidad Fermín Toro y personalidades que por la relevancia de sus opiniones en las áreas indicadas, sean invitadas por el Comité Técnico.

GERENTIA es una revista científica, siendo requisito indispensable para la publicación de artículo, la existencia real de la opinión del autor.

Los interesados en publicar deben entregar sus artículos y/o ensayos en versión digital, a la Coordinación de Arbitraje revistauftbarquisimeto@gmail.com, Decanato de Investigación y Postgrado, acompañado de los formatos: Solicitud de Publicación, Constancia de Autoría, ubicados en la página oficial de la Universidad Fermín Toro. www.uft.edu.ve

NORMAS DE PUBLICACIÓN

- Presentar una versión digital del trabajo inédito formato Word, con una extensión de 15 a 20 páginas incluyendo gráficos, tablas, fotografías y referencias bibliográficas, para artículos científicos. En el caso de ensayos la extensión será de 8 a 12 páginas
- La versión no debe identificar al autor ni a la institución a la que está adscrito debido a que estas serán empleadas en el sistema de arbitraje.
- En página aparte del artículo deberán incluirse el nombre del trabajo, los datos del autor (nombres y apellidos, dirección, teléfono, fax y correo electrónico) y nombre de la institución u organismo al que pertenece y una breve reseña de la trayectoria profesional del autor, la cual no debe exceder las 100 palabras. Incluir C.I. escaneada
- Todo trabajo de investigación o artículo presentado para su publicación y/o divulgación será sometido a un proceso de arbitraje, el cual es confidencial y secreto
- La aceptación o no de los artículos recibidos, será notificada a los autores, en el menor plazo posible. Vía correo electrónico.
- Una vez el o los autores reciban el dictamen por parte del Comité Editorial, dispondrán de un mes para efectuar las modificaciones y correcciones sugeridas por los árbitros.
- Si el o los autores no responden dentro del mes siguiente al dictamen comunicado por el Comité Editorial, se informará vía correo electrónico y el trabajo presentado debe iniciar un nuevo proceso de arbitraje
- El Consejo Editorial no discute con el o los autores las recomendaciones de los árbitros.
- Se aceptan máximo dos (2) autores por artículo y se les publicará un artículo por revista.
- La recepción de artículos y/o colaboraciones no implica compromiso y obligación alguna de su divulgación. El Comité Editorial es el encargado de seleccionar estos para su publicación
- Los trabajos de investigación y/o artículos originales presentados no serán devueltos
- Para mayor detalle de las Normas de Publicación en Revistas Arbitradas Universidad Fermín Toro, visite www.uft.edu.ve

Los conceptos e ideas expresados en la revista, son de la responsabilidad del autor y no reflejan, necesariamente, la posición de la Universidad Fermín Toro sobre el particular.