Impacto Científico
Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago
ISSN: 1836-5042 ~ Depósito legal pp 200602ZU2811
Vol. 5 Número Extraordinario, 2010, pp. 9 - 21

Red de investigación estudiantil de la Universidad del Zulia: una alternativa de transformación académica

Luz Maritza Reyes, Judith Aular de Durán, Diego Muñoz Cabas, Magali Leal y Xiomara Arrieta

Vicerrectorado Académico, Red de Investigación Estudiantil de la Universidad del Zulia REDIELUZ. Facultad de Medicina, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela.
E-mail: luzmaritzareyez@hotmail.com - diego_smc77@hotmail.com

Resumen

Las nuevas tendencias de formación introducen en las instituciones universitarias, líneas de pensamiento que replantean la investigación desde diferentes concepciones epistémicas, entre estas: diversidad humana, multidimensionalidad, transdisciplinariedad, búsqueda de la verdad y ética del intelecto. Estos ideales, se declaran en la Conferencia Mundial de Educación Superior (UNESCO, 2009:2), donde se establece: "Ante la complejidad de los desafíos mundiales, presentes y futuros, la educación superior tiene la responsabilidad social de hacer avanzar nuestra comprensión hacia problemas polifacéticos con dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales, así como nuestra capacidad de hacerles frente". Ante esta posición se demanda una concepción de investigación que supere el instrumentalismo técnico científico y abre espacio de reflexión sobre las nuevas tendencias de transdisciplinariedad y autoorganización a través de pautas de conexión. Esto demanda, incrementar la acción interdisciplinaria y transdisciplinaria, para promover el pensamiento crítico y la ciudadanía activa, conformando redes para la construcción de una sociedad del conocimiento inclusiva y diversa en el progreso de la investigación, lo cual con-

RECIBIDO: 18/03/2010 ACEPTADO: 22/04/2010

tribuye al logro del desarrollo sustentable, el bienestar y el desarrollo. En consecuencia, se modela una red construida a partir de una comunidad de intereses, comunidad de práctica y comunidad de objetivos. Se presenta la experiencia del programa Red de Investigación Estudiantil de la Universidad del Zulia REDIELUZ, que tiene como misión desarrollar la investigación científica, humanística y tecnológica, para fortalecer en el estudiante el perfil de investigador en su área de interés y demandas del País; a través de la planificación, coordinación, control, evaluación, estimulación y divulgación de la investigación voluntaria. En conclusión, el perfil de investigador y ciudadano adquirido a través de la investigación voluntaria, eleva la amplitud de pensamiento y los espacios de aplicación práctica en áreas de influencia comunitaria, dentro de un sistema abierto centrado en la consecución de intereses colectivos y el bien común.

Palabras clave: Investigación estudiantil, Redes, Transformación académica.

Student research network at the University of Zulia: An alternative for academic transformation

Abstract

New training trends have introduced in university institutions lines of thought that rethink research from different epistemic concepts; among these are: human diversity, multidimensionality, transdisciplinarity, the search for truth and ethics of the intellect. These ideals were declared in the World Conference for Higher Education (UNESCO, 2009:2), which states that: "Confronting the complexity of present and future world challenges, higher education has the social responsibility of advancing our understanding about many-sided problems with social, economic, scientific and cultural dimensions, as well as our capacity to face them." In this light, a concept of research is required that exceeds technical scientific instrumentalism and opens space for reflection on new trends toward transdisciplinarity and self-organization through guidelines about connection. This demands increasing interdisciplinary and transdisciplinary action to promote critical thought and active citizenship, creating networks for constructing an inclusive and diverse knowledge society in the progress of research, which contributes to achieving sustainable development, well-being and development. This study models a network constructed from communities of interests, practices and objectives. It presents the experience of the Student Research Network program at the University of Zulia, REDIELUZ, whose mission is to develop scientific, humanistic and technological research and strengthen the profile of researcher in the

student considering his/her area of interest and the demands of the country via the planning, coordination, control, evaluation, stimulation and disclosure of volunteer research. In conclusion, the profile of researcher and citizen acquired through voluntary research elevates breadth of thought and spaces for practical application in areas of community influence, within an open system centred on securing collective interests and the common good.

Key words: Student research, networks, academic transformation.

Introducción

Las nuevas tendencias de formación introducen en las instituciones universitarias, líneas de pensamiento que replantean la investigación desde diferentes concepciones epistémicas, entre estas: la diversidad humana, multidimensionalidad, búsqueda de la verdad y ética del intelecto; favoreciendo relaciones transdisciplinarias y autoorganizadoras centradas en la unidad y diversidad organizacional y humana. Al respecto, Dabas (2003) define la autoorganización como la capacidad de los sistemas para modificar sus estructuras cuando se producen cambios en su medio, logrando un mayor nivel de complejidad durante dicho proceso y potenciando sus posibilidades de supervivencia. Estos cambios mantienen la estabilidad institucional lograda, así como el desarrollo de modalidades organizacionales novedosas, característica ésta que se presenta en común en las redes de investigación.

En este contexto, el mencionado autor define las redes de investigación como asociaciones de grupos para el desarrollo de actividades de investigación con el objeto de complementar capacidades y un adecuado reparto de actividades o tareas de manera lógica e interrelacional, atendiendo a criterios de complementariedad, secuencialidadad y regulación, lo que permiten alcanzar los objetivos, programas y proyectos que se establezcan.

En el mismo orden, Siemens (2004:25) plantea, "Una red está interconectada por una distribución cognitiva y de conocimiento, ambos conforman conexiones mediadas por personas e información con componentes interrelacionados, entre éstos: nodos, factores críticos de éxito, indicadores y criterios de evaluación y monitoreo". Esta teoría, ofrece insumos para acceder a la autoorganización y equilibrio que visionan las universidades venezolanas en sus políticas de transformación, puntuali-

zando dos ideales fundamentales: la formación de profesionales de excelencia comprometidos con el desarrollo de las áreas prioritarias de la Nación y formar un ciudadano orientado al compromiso con la indagación e intervención de los problemas y riesgos sociales.

Lo planteado, se declara en la Conferencia Mundial de Educación Superior (UNESCO, 2009:2), donde se establece: "Ante la complejidad de los desafíos mundiales, presentes y futuros, la educación superior tiene la responsabilidad social de hacer avanzar nuestra comprensión hacia problemas polifacéticos con dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales, así como nuestra capacidad de hacerles frente".

Ante esta posición se demanda una concepción de investigación que supere el instrumentalismo técnico científico y abra espacio de reflexión sobre las nuevas tendencias, entre estas la transdisciplinariedad y autoorganización a través de pautas de conexión. Esto demanda, incrementar la acción interdisciplinaria y trasndisciplinaria, promoviendo el pensamiento crítico y la ciudadanía activa al conformar redes para la construcción de una sociedad del conocimiento inclusiva y diversa en el progreso de la investigación, lo cual contribuye al logro del desarrollo sustentable, el bienestar y el desarrollo.

Partiendo de estas premisas, McMichael (1998), define la trasdisciplinariedad como una práctica transformadora del conocimiento, debido que esta conlleva un elemento generador del mismo, es decir, a la vez que transforma el conocimiento de cada disciplina, genera saberes nuevos y nuevas ciencias, a través de la cual los saberes generados en un área determinada, puedan complementarse con los aportes significativos de disciplinas afines.

El objetivo de este artículo es presentar el Programa Red de Investigación Estudiantil de la Universidad del Zulia, como una alternativa de transformación académica a partir de la teoría de las redes sociales.

Epistemología de la investigación en redes

Actualmente, la epistemología abre nuevos caminos a los investigadores para reflexionar sobre las posibilidades de autoorganización de la gestión y el trabajo científico-social, a través de pautas de conexión entre las personas, organizaciones y sus intenciones; esto implica pasar de un

pensamiento jerárquico hacia una epistemología pensada como red, es decir, concebir la realidad a través de relaciones y conexiones.

En este sentido, Collison y Parcell (2003) plantean, "Las redes son la mejor forma de acceder, mantener y renovar el conocimiento, ya éste no es estático y exige renovación constante por medio de la puesta en común de ideas". Esto exige, enmarcar el proceso de investigación en una diversidad de métodos de las ciencias formales y sociales complementados mediante un orden pedagógico, técnico-científico y humano.

Desde una perspectiva estructural y de orden en el trabajo científico-social, se dibuja una conexión y complementariedad entre la didáctica como disciplina y los procesos de la ciencia, para dar sentido a múltiples saberes y habilidades del pensamiento investigativo que compromete la capacidad cognitiva y técnica-científica del estudiante.

Ahora bien, ofrecer una definición de redes de investigación, implica hacer referencias a teóricos como Royada (2002) citado por Dabas (2003), quien las concibe como asociaciones de grupos para el desarrollo de actividades de investigación, con el objeto de complementar capacidades y un adecuado reparto de actividades o tareas. Se presenta como un diseño de naturaleza lógica y convencional, formulados bajo criterios de interrelacionalidad, complementariedad, secuencialidadad y regulación. De estos planteamientos, se develan criterios para alcanzar los objetivos y proyectos que respaldan un espacio formalizado de investigación estudiantil.

En una visión más amplia, una red de investigación involucra una relación de unos o más actores interesados en desarrollar un determinado objeto de investigación, a fin de orientar esfuerzos, intereses y recursos (Humanos y financieros) hacia el desarrollo de una línea de investigación conjunta vinculada estrechamente a un centro formal de investigación. Dicha vinculación se orienta al logro de resultados comunes provenientes de una política de desarrollo científico, social, tecnológico e innovativo en cualquier área del conocimiento humano.

Las redes de investigación van más allá de la simple interconexión temática e informativa por parte de grupos de investigadores sobre un tema en particular, constituye una estrategia reciente para el desarrollo de los sistemas de ciencia y tecnología a escala mundial, como mecanismo de apoyo inter y transdisciplinario en el avance de los sistemas de investigación.

En consecuencia, la investigación estudiantil en contextos universitarios, modela una red construida a partir de una comunidad de intereses (red de problemas), comunidad de práctica (redes de relaciones y acciones) y comunidad de objetivos (redes de consecución de misión y visión en colectivo), presentadas a continuación:

Comunidades de interés: Se trata de grupos de personas que tienen una misma intención en un problema de investigación particular, lo que se evidencia en los nodos de investigación representados por las 11 Facultades y 2 Núcleos de la Universidad del Zulia, donde se erigen las instancias que estructuran la investigación universitaria (Divisiones, Institutos, Coordinaciones, Centros, Laboratorios, Unidades y Departamentos).

En este sentido, los nodos son los puntos de articulación en los que se constituyen la red. Esto permite formular la siguiente interrogante ¿Cómo se construyen estos nodos?, para responderla es preciso analizar lo aportado por Rodríguez Nebot (1997), cuando afirma que todo trabajo se hace sobre un territorio que es inmenso e infinito, pero las instituciones operan a través de sus organizaciones como si ese territorio estuviera ya diagramado, produciéndose un proceso imaginario de captura de este. Es importante destacar que un mismo territorio esta cruzado simultáneamente por diversas instituciones con sus organizaciones respectivas.

Desde las perspectiva de redes, se considera que este territorio esta atravesado por la totalidad de la población implicada que plantean sus necesidades e intereses. Al mismo tiempo, una tercera línea se intercepta con la otra: el universo simbólico, compuesto por los lineamientos técnicos y políticos que intentan significar las demandas de dicha población participante, en este caso, los estudiantes de las distintas Facultades de la Universidad del Zulia, esto permite la creación de un escenario para una acción transformadora y novedosa de la investigación estudiantil.

Comunidades de práctica (Redes de relaciones y acciones): se construyen por medio de la aplicación de unas mismas prácticas, a través de métodos efectivos desarrollados en los Institutos, Divisiones, Centros, Unidades y Laboratorios de investigación. De esta manera, pensar un programa de investigación en red, implica ubicarla en la multicentralidad de diferentes dependencias, soportadas en valores y normas que subyacentes en los procedimientos académicos que hacen diferenciable su acción e intención.

Desde este punto de vista, la red es un sistema abierto que a través de un intercambio dinámico entre los integrantes de un colectivo (institución, estado y comunidad) y las alianzas estratégicas, posibilita la potencialización de los recursos que poseen y la creación de alternativas novedosas para la resolución de problemas orientado a la satisfacción de necesidades.

Comunidades de objetivo (Red de consecución): reporta un proceso racional, direccionado por metas; estos objetivos están mediados por una responsabilidad social institucional que compromete a docentes y a estudiantes investigadores noveles.

En efecto, la conexión estrecha que se dibuja entre si, hace compleja la acción de investigación, donde convergen actores (investigadores experimentados y noveles), una intención (fortalecer la cultura de investigación) y una situación de acción en investigación que tiene presencia en la estructura funcional que soporta la investigación universitaria.

En consecuencia, una red de investigación es una herramienta que conforma un entramado de relaciones formales e implícitas, explicadas a través de la teoría de la conectividad de Siemens (2004), esta refiere la interconexión con un orden cognitivo, organizacional y social que modelan un conjunto de componentes interrelacionados, entre estos, los *nodos*, representados por las 11 Facultades y 2 Núcleos; *factores críticos de éxito*, representados por las cuatro estrategias que estructuran la gestión de la red de investigación; *indicadores*: extraídos de los factores críticos de éxito y permiten evaluar y monitorear en trabajo realizado; por último, *criterios de evaluación y monitoreo* que centran la efectividad, eficacia y eficiencia.

Así mismo, la conformación de una red y su gestión, puede ser explicada a través de tres niveles de gestión, que comprometen diferentes instancias institucionales: Nivel estratégico, representado por la Coordinación de la Red de Investigación Estudiantil de LUZ; Nivel táctico, corresponde a las Unidades de Investigación Estudiantil de las Facultades y Núcleos de LUZ; y Nivel operativo, ubicado en los diferentes espacios de investigación estudiantil a través de Institutos, Divisiones, Centros, Unidades y Laboratorios de investigación en la Universidad del Zulia.

Una experiencia de investigación en redes desde un enfoque funcional-social

Dando aplicabilidad práctica a lo planteado, se presenta una experiencia de investigación estudiantil en red, donde se concreta el modelaje de un estudiante con perfil profesional y ciudadano que asuma responsabilidad social a través de la investigación, este es el caso de la Red de Investigación Estudiantil de la Universidad del Zulia (REDIELUZ).

Este programa se fundamenta en una estructura teórica y metodológica que sistematiza los procesos y contextualiza en la práctica la intención de ampliar las oportunidades de investigación estudiantil, dando respuesta a las Políticas actuales del Estado Venezolano y las Políticas de Transformación Académica de la Universidad del Zulia; partiendo de la premisa que vincular al estudiante desde el pregrado a la investigación, le permite adquirir conocimientos y elevar su capacidad resolutiva hacia problemas y riesgos sociales, tanto en su escolaridad como en el ejercicio de su desempeño como profesional.

Con esta intención, se implementa el Programa Red de Investigación Estudiantil de la Universidad del Zulia REDIELUZ, cuya misión se centra en desarrollar la investigación científica, humanística y tecnológica, para fortalecer en el estudiante el perfil de investigador en su área de interés y demandas del País; a través de planificación, coordinación, control, evaluación, estimulación y divulgación de la investigación voluntaria.

El Programa está adscrito al Vicerrectorado Académico y se desarrolla en conjunto con las dependencias de ese despacho, como son: Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (CONDES), Consejo Central de de Pregrado, Consejo Central de Postgrado, Consejo Central de Extensión, Dirección de Desarrollo y Servicios Estudiantiles (DIDSE), Consejo Central del Sistema de Educación a Distancia (SEDLUZ), Centro Experimental de Estudios Latinoamericanos (CEELA), Sistema de Servicios Bibliotecarios y de Información (SERBILUZ) y Comisión Central de Currículo.

Así mismo, la visión se centra en incrementar la cultura de investigación estudiantil, fortaleciendo en estos la actitud e inteligencia investigativa, que los comprometa con la indagación e intervención de los problemas y riesgos sociales.

La visión de la REDIELUZ, es concordante con lo establecido en las estrategias y políticas de investigación del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación "Proyecto Nacional Simón Bolívar" (2007), al proponer, "Incrementar la cultura científica en términos de crear seguridad social y estímulo para los jóvenes que se dediquen a la investigación y potenciar redes de conocimiento y de capacitación para el trabajo en todos los niveles educativos e identificar y utilizar las fortalezas del talento humano Nacional".

Asimismo, da respuesta al modelo productivo de dicho Plan de Desarrollo, específicamente el Objetivo IV-2.3, que expresa, "Fomentar la ciencia y la tecnología al servicio del desarrollo Nacional y reducir diferencias en el acceso al conocimiento".

Se considera entonces este programa, una alternativa para desarrollar el nuevo modelo productivo endógeno que requiere un crecimiento sostenido de las demandas sociales y económicas, necesario para ampliar incentivos a los jóvenes estudiantes que por voluntad propia se comprometen con el trabajo de investigación, con un doble beneficio: lograr el perfil profesional en la carrera donde se forma y dar respuesta a corto, mediano y largo plazo al fortalecimiento sostenible del desarrollo social de la Nación.

Es por ello, que el Programa REDIELUZ y la pluralidad de las carreras que oferta LUZ, garantizan su respuesta al mercado productivo de la región y el País y justifica la creación de un espacio de investigación extracurricular con sentido práctico, reflexivo y humanizador.

El Programa REDIELUZ, manera presenta cuatro proyectos estratégicos que estructuran su gestión, bajo una concepción multicéntrica que permite el intercambio dinámico entre los diferentes actores, a continuación se presentan:

Proyecto 1. Infraestructura académica y políticas institucionales de apoyo a la investigación estudiantil extracurricular en la Universidad del Zulia. Este incluye un programa de investigación adscrito al Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico de la Universidad del Zulia.

Proyecto 2. Gestión y desarrollo del talento humano de la Red de Investigación Estudiantil de la Universidad del Zulia (REDIELUZ) y las

Unidades de Investigación Estudiantil por Facultades y Núcleos (UNIES). Este programa esta conformado por las siguientes estrategias:

- Herramientas para la *construcción de la inteligencia investigativa*; dirigido a los estudiantes que se inician en la investigación voluntaria.
- *Construcción del trabajo investigativo:* incluye una coexistencia de métodos que dan respuesta a la interdisciplinariedad que caracteriza la investigación en LUZ.
- *Cátedra Libre Investigación y Ciudadanía Socialmente Responsable;* es un espacio que busca la inserción voluntaria de estudiantes en espacios académicos de investigación extensiva, desarrollada en contextos institucionales y comunitarios, asumiendo con la universidad la responsabilidad que se demanda para la indagación e intervención de los problemas y riegos sociales.

Entre sus objetivos generales contempla, conformar un espacio de formación ciudadana que facilite la aplicación de hallazgos investigativos, a la vez que fomenta en el estudiante la corresponsabilidad para la indagación e intervención de los problemas y riesgos sociales; y desarrollar el talento humano estudiantil a través de la investigación en un marco de ciudadanía.

La cátedra libre, cuenta con una planificación académica que da respuesta a los objetivos generales y específicos propuestos, a través de cinco áreas de gestión: humanística, salud, ciencia, tecnología e investigación, cultural y ecológica; éstas respaldan la formación ética-ciudadana como eje central que direcciona la mencionada cátedra, se aplican como estrategias la investigación extensiva, brigadas, jornadas, talleres y conferencias.

- *Programa de Formación de Líderes de Investigación:* que incluye cinco (5) módulos, cada uno con una experiencia de liderazgo en escenarios de investigación y ciudadanía. El mencionado programa de formación se diseñó bajo la modalidad semipresencial, ofertado a través de la plataforma del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad del Zulia, aprovechado de de esta manera la bondades de la Educación a Distancia y las Tecnología de la Comunicación e Información TIC's.

Proyecto 3. Estímulo a la publicación y divulgación de los resultados de las investigaciones estudiantiles. Este incluye la conformación de la estructura organizativa y edición de la Revista Arbitrada *"Siembra"*, así como también, la promoción y divulgación de las investigaciones y sus hallazgos.

La Revista *"Siembra"* es una publicación arbitrada multidisciplinaria auspiciada por el Vicerrectorado Académico de la Universidad del Zulia, destinada a la publicación de las investigaciones realizadas por estudiantes de pregrado de esta casa de estudios y de otras universidades nacionales e internacionales. Se constituye como un espacio para insertar al estudiante en una cultura de publicación y divulgación de la investigación, valorando su trabajo científico e incorporándolo, de manera activa en la difusión de los hallazgos con pares nacionales e internacionales.

La revista *Siembra* se presenta con una periodicidad semestral, con un volumen anual dividido en dos números (enero-julio y agosto-diciembre). Acepta para su publicación trabajos inéditos y originales en las áreas de: Ciencias Sociales y Humanas, Ciencias de la Salud, Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Agropecuarias e Investigación Tecnológica, dando respuesta de esta manera a todas las áreas del conocimiento desarrolladas en las 11 Facultades y dos (2) Núcleos de LUZ, reflejo esto de la multidisciplinariedad que caracteriza a la centenaria casa de estudios. Incluye en sus publicaciones trabajos originales, revisiones bibliográficas, estudios de casos, cartas al editor y notas técnicas.

Proyecto 4. Impulso a la gestión y desarrollo de la investigación estudiantil y su productividad científica, humanística y tecnológica en las facultades y núcleos.

En síntesis, el Programa REDIELUZ se presenta como una vía para ampliar la cultura de investigación estudiantil, atendiendo a la premisa: una educación orientada al desarrollo de la investigación básica y aplicada, puede convertirse en una estrategia para formar personas capaces de ejercer los derechos civiles y democráticos del ciudadano, así como participar en el mundo laboral cada vez más complejo en conocimiento.

Reflexiones finales

Las reflexiones que se presentan, viabilizan las conexiones y la multicentralidad de la Red de Investigación Estudiantil de la Universidad del Zulia.

- La investigación como proceso, se fundamenta en un enfoque multi y transdisciplinario, útil para encontrar la unidad del conocimiento a partir de actitudes y métodos que centran la realidad del sistema disciplinar de la formación en espacios de pregrado en la Universidad del Zulia.
- La multidimensionalidad que caracteriza la gestión de investigación y el trabajo científico-social, requiere develar relaciones autorganizadoras para captar la unidad de cada dependencia y las demandas humanas del investigador y sus hallazgos.
- La autonomía institucional y la libertad académica declarada en las políticas mundiales de educación superior, rescatan el enfoque de inter y transdisciplinariedad del pensamiento y la acción, encontrando en la investigación estudiantil de pregrado, la manera de integrar la formación profesional y ciudadana.
- El enfoque funcional-social que explica la REDIELUZ, asume cuatro indicadores, como son: comunidad de intereses, comunidad de práctica y comunidad de objetivos; estos permite acceder a una epistemología de la autoorganización en un marco científico, humanístico, tecnológico y social.
- El perfil de investigador y ciudadano adquirido a través de la investigación voluntaria, eleva la amplitud de pensamiento y los espacios de aplicación práctica en áreas de influencia comunitaria.
- La Red de Investigación Estudiantil, compromete una multicentralidad en las relaciones entre dependencias y proyectos, dentro de un sistema abierto con intereses individuales y colectivos.

Referencias Bibliográficas

Collison, C. y Parcell, G. (2003). **La gestión del conocimiento.** Paidos. Buenos Aires.

Conferencia Mundial de Educación Superior (2009). Unión de las Naciones para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. París.

Dabas, E. (2003). **Redes sociales, Familia y Escuela.** Paidos. Buenos Aires.

McMichael, A. (1998). **¿Qué hace que la transdisciplinariedad tenga éxito o falle?** Simposio Internacional de Transdisciplinariedad. UNESCO.

Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación, "Proyecto Nacional Simón Bolívar" (2007). Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela.

Red de Investigación Estudiantil de la Universidad del Zulia (2008). Vicerrectorado Académico de la Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela.

Rodríguez Nebot, J. (1997). **En la frontera**. Editorial Multiplicidades. Montevideo.

Siemens, G. (2005). **Learning Development Cycle: Bridging Learning Design and Modern Knowledge Needs.** Disponible en http://www.elearnspace.org/Articles/ldc.htm (Fecha de consulta 17 de abril de 2009).

Impacto Científico
Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago
ISSN: 1836-5042 ~ Depósito legal pp 200602ZU2811
Vol. 5 Número Extraordinario, 2010, pp. 22 - 48

Necesidades de formación del técnico superior en informática y computación en el área educativa

Joseabel Cegarra[1], Carlos García[2] y Marisol Cuicas[3]

[1]Departamento de Ciencias Formales, Núcleo LUZ-COL
E-mail: joseabelcegarra@hotmail.com
[2]Departamento de Ciencias Naturales, Núcleo LUZ-COL
E-mail: cagarcia1970@gmail.com
[3]Departamento de Ciencias Humanas, Núcleo LUZ-COL
E-mail: cuicas_marisol@hotmail.com

Resumen

El propósito del presente estudio es determinar las necesidades de formación del técnico superior en informática y computación en el área educativa. La investigación permitió responder las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las exigencias de formación y perfeccionamiento del técnico superior en informática y computación en el área educativa? y ¿Cuáles son las competencias necesarias en la formación y perfeccionamiento del técnico superior en informática y computación en el área educativa? Es de tipo descriptiva, de campo y no experimental. La población fue de tipo censal y estuvo conformada por 400 TSU en informática y computación de la COL. Se basó en las teorías del perfil profesional y el perfil basado en competencias para la formación de docentes. Se aplicó un cuestionario de 69 ítems de tipo dicotómicos con una confiabilidad del 0.77%. Entre las conclusiones principales se deriva que la mayoría los Técnicos Superiores en Informática y Computación encuestados no reúnen el perfil pedagógico que el ente empleador solicita, con respecto a las exigencias de formación docente y las competencias necesarias (generales y básicas) para ejercer su profesión en el campo educativo.

Palabras clave: Formación docente, competencias, TSU, informática y computación.

RECIBIDO: 25/01/2010 ACEPTADO: 21/04/2010

Training Needs for Senior Computer Science Technicians in Education

Abstract

The purpose of this study is to determine the training needs for senior computer science technicians in education. The research made it possible to answer the following questions: What are the requirements for training and perfecting a senior computer science technician in education? What competences are needed for his/her training and perfecting? This was a descriptive, non-experimental field study; population was of the census type and consisted of 400 university senior technicians in computer science from the East Lake Coast. The study was based on professional profile and competence-based profile theories for teacher training. A questionnaire with 69 dichotomous items was applied with a reliability rate of 0.77%. The main conclusions pointed out that most of the senior computer science technicians who were interviewed did not fulfill the educational profile requested by the employing agency with regard to teacher training requirements and the competences (general and basic) needed to practice in the educational field.

Key words: Teacher training, competences, TSU, computer science.

Introducción

En el presente siglo signado por el fenómeno de globalización mundial, donde impera los sistemas holísticos de información y el impacto de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la vida diaria, existe la demanda de la formación y actualización permanente de la sociedad en función de responder asertivamente a estos cambios. Es evidente que el crecimiento del uso de las tecnologías es de manera exponencial y el actual modelo educativo queda obsoleto frente al cambio acelerado del trabajo y no trabajo Por tanto el Ministerio del Poder Popular para la Educación está implementado en todos los subsistemas y modalidades del Sistema Educativo Bolivariano la enseñanza de la informática, es decir, se busca formar competencias en el venezolano desde temprana edad en el conocimiento y manejo de las tecnologías emergentes.

En la implementación antes mencionada se ha podido identificar un problema dentro del Sistema Educativo a nivel nacional que viene dada por la falta de profesionales idóneos para realizar esta tarea, por lo cual se ha visto forzado a contratar profesionales en las áreas de la ingeniería

de sistemas o computación y técnicos superiores en informática o computación, los cuales según las nuevas políticas del Ministerio del Poder Popular para la Educación implementadas en función de continuar con el proceso de reforma del Sistema Educativo Bolivariano, no cumplen con el perfil profesional requerido para obtener la titularidad de los cargos. Además, existen en la Costa Oriental del Lago diversos institutos universitarios graduando técnicos superiores en informática y computación, mucho de los cuales están ejerciendo dentro del Sistema Educativo en institutos públicos y privados de la zona.

De lo anteriormente expuesto, se encuentra la necesidad de la formación pedagógica y universitaria en el caso de los técnicos superiores y pedagógica para los ingenieros, con la finalidad de garantizar el manejo adecuado del proceso de enseñanza y de aprendizaje, acorde con el estudiantado que se está formando. Al mismo tiempo, esta investigación permitirá determinar las necesidades de formación del mencionado técnico para crear un banco de información que será insumo importante para otros estudios enmarcados en la línea Desarrollo del Currículo, en función de dar respuestas asertivas a esta demanda a través de planes de formación o profesionalización que satisfagan dichas necesidades, las del ente empleador y las del sistema, lo que incidirá positivamente en la calidad de la educación venezolana.

Objetivos de la investigación

Determinar las necesidades de formación y perfeccionamiento del técnico superior en informática y computación en el área educativa. Para ello se plantean los siguientes objetivos específicos:

Establecer las exigencias de formación y perfeccionamiento del TSU en Informática y Computación en el área educativa.

Identificar las competencias necesarias en la formación y perfeccionamiento del TSU en Informática y Computación en el área educativa.

Referentes teóricos

Las bases teóricas-conceptuales que se presentan a continuación, tienen como finalidad sustentar la variable objeto de estudio de la pre-

sente investigación: Necesidades de formación del técnico superior en informática y computación en el área educativa. En este sentido, se ha considerado el punto de vista teórico de diferentes autores calificados en ésta área, como base para enfocar las características básicas que definen la aplicación del mismo en el sector objeto de estudio, entre los cuales se pueden mencionar: Chiavenato (2000), Werther y Davis (2000), Dolan, Schuler, y Jackson Valle (2003), Sherman, Baterman y Snell (1999), Ivancevich (2002), Gómez, Balkin y Caroy (2001), Porter (1998), entre otros.

Por lo tanto, uno de los aspectos más importantes a considerar al diagnosticar las necesidades de formación y perfeccionamiento del técnico superior en informática y computación en el área educativa son los detalles específicos de cómo debe desempeñarse este profesional en el área de la docencia. De allí que, no se debe poner en duda lo significativo de su papel como docente en las instituciones de educación superior; sino detectar cuáles deben ser sus competencias profesionales para desempeñarse como tal, profesionales y de experiencia; es por ello, que el presente estudio tiene como finalidad identificar las necesidades de formación del técnico superior en informática y computación, analizando sus exigencias de formación en el área educativa; para tal fin, se abordarán los siguientes elementos teóricos-conceptuales.

Perfil profesional

Genéricamente el perfil, como señala Lyman (2003) es un medio gráfico que permite observar la ejecución general de un individuo, ese perfil debe delinearse tomando en consideración las necesidades del individuo; así como sus aspiraciones, el potencial, los recursos del medio ambiente, es decir, donde se encuentra inmerso en el sistema, para el cual se diseña el perfil, logrando que su desempeño sea acorde con las necesidades tanto personales como en el campo donde labora.

Para Ivancevich (2002), el perfil profesional señala las características que le corresponden a una persona sobre la base de una especialidad determinada, ámbito laboral o cualquier aspecto, que permite como se señaló antes, observar su ejecución. En el campo de la educación universitaria se analizan los perfiles desde dos ángulos, el académico y el ocupacional o profesional que se conjugan en las características académicas y laborales que debe poseer una persona para ejercer una profesión.

El perfil profesional describe las características que se requieren para abarcar y solucionar necesidades sociales, según esto el profesional se formará después de haber participado en el sistema de instrucción. Para Díaz (1999) el perfil profesional está compuesto por los conocimientos, habilidades y actitudes, que le permitirán a la persona, ocupar un cargo de acuerdo con su formación, aplicando actividades de acuerdo a su nivel de formación. En el contexto de la investigación se considera el perfil profesional como la determinación de acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en las áreas o campo de acción emanado de la realidad social y de la propia disciplina, tendiente a la solución de las necesidades sociales previamente advertidas, conjugando ese perfil rasgos, objetivos y condiciones personales o subjetivas.

Para los investigadores, se concibe el perfil profesional como las características que requiere un profesional en su campo de acción para resolver problemas, no obstante las exigencias de las nuevas realidades del contexto educativo, evidencian conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, es decir características específicas demandadas del nuevo modelo educativo del Estado. Para desenvolverse correctamente en las funciones inherentes a su puesto.

Así mismo para los investigadores y según Villegas (2001), el perfil profesional está integrado por los conocimientos, las habilidades, las destrezas, actitudes, valores, en el cual se ha incluido la acción del TSU como otro elemento conformador del perfil. Por lo tanto, los conocimientos constituyen los contenidos o la información que posee el egresado como resultado del proceso formativo en determinada carrera.

En el caso de los TSU en informática o computación son conocimientos para definir conceptos relativos a normas, procedimientos, teorías, actividades específicas para el área de informática y de las nuevas tecnologías de comunicación e información justa a la aplicación de funciones de optimización en procesamiento de datos, en suma proporción a la epísteme de los procesos administrativos gerenciales.

El perfil profesional, sin embargo, no puede centrarse solamente en los conocimientos pues el hecho de impedir contenidos, o entregar conocimientos no producirá la posesión de las destrezas, habilidades o competencias. Más allá de centrarse en los conocimientos se debe pro-

curar que el profesional tenga una visión holística del mundo y de sí mismo, para resolver problemas.

En cuanto a las habilidades conforme con Robbins (2001), engloban dos conjuntos de factores intelectuales y físicos: genéricamente aluden a la capacidad para desarrollar tareas de un puesto e involucran el saber hacer, es decir, que se posee el conocimiento y, además éste es aplicado oportuna y adecuadamente. Las habilidades intelectuales se manifiestan en el pensamiento analítico; en el pensamiento conceptual, se requieren para realizar actividades mentales y según el autor tienen siete dimensiones: aptitud con los números, comprensión verbal la velocidad de percepción, el razonamiento inductivo, el razonamiento deductivo, la visualización espacial y la memoria. Estas habilidades están directamente relacionadas con el éxito y el desarrollo de un determinado puesto.

Con base en estas habilidades generales, la persona tiene capacidad para comprender las situaciones y resolver problemas, separando sus partes constituyentes y meditar sobre ellas de una forma básica y sistemática, además puede identificar modelos o conexiones entre situaciones e identificar aspectos claves o subyacentes en asuntos complejos, puede identificar similitudes y diferencias, imaginar lo que no se puede ver, retener y recordar.

En cuanto a las habilidades físicas especificas, éstas cobran importancia en la realización de la tarea, en este estudio, la habilidad física se equipara con las destrezas entendidas como pericia, coordinación para ejecutar una tarea y, el esfuerzo prolongado que debe hacer la persona en el trabajo en determinadas circunstancias.

Otro componente del perfil profesional son las actitudes, estas consisten en afirmaciones evaluativas, favorables o desfavorables con respecto a objetos, personas o hechos. Robbins (2001) señala que reflejan la forma en que las personas sienten acerca del trabajo, las actitudes tienen tres componentes: cognoscitivo, el afectivo y el conductual. La actitud se considera una organización de conceptos, creencias, motivos, hábitos y actos asociados con un objeto particular. Los conceptos y creencias constituyen el componente cognoscitivo, los motivos el componente afectivo, los hábitos y los actos son el componente conductual.

Para los investigadores, dentro de los componentes del perfil profesional se ha incluido la acción del TSU en computación e informática,

como el elemento integrador de los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores: este elemento en la ejercitación profesional permite evidenciar todas las competencias y el potencial o capacidades adquiridas por el egresado una vez que ha transitado el sistema educativo.

Por lo tanto la formación de este tipo de profesionales debe ser un instrumento facilitador para reducir el desfase entre la especialización exigida por el sector empleador y la capacitación universitaria en relación a desempeñarse en el campo de la docencia, de allí que el perfil del TSU en Administración o informática debe complementarse gnoseologicamente hacia el componente docente debiendo reflejar los conocimientos, habilidades y cualidades de las competencias requeridas en este campo laboral.

Perfil basado en competencias para la formación de docentes las competencias

Uno de los pioneros en emplear la metodología por competencias fue David C. McClelland en los años 70, quien analizó las motivaciones humanas demostrando que representan las bases sobre las cuales se desarrolla la gestión por competencias. Según Alles (2003) entender la motivación considerando el método por competencias conduce a la identificación de los motivos que llevan a las personas a alcanzar un objetivo, entendiendo que los motivos representan el interés recurrente, un encuentro natural que orienta, energiza y selecciona el comportamiento humano.

Igualmente McClelland, desarrolló estudios que le llevarían a investigar las variables que le permitieran predecir la actuación de los individuos en el trabajo, comparando a grupos de personas que habían tenido éxito tanto a nivel personal como profesional con otras personas, que no lo habían logrado conduciéndolo a la identificación de aquellas características de la personalidad asociadas al éxito, lo cual según McClelland representan las bases para observar las conductas espontáneas con las que una persona responde a una situación poco estructurada, y que permiten determinar la forma que habitualmente actúa en contextos similares representando el fundamento de una competencia efectiva.

Así entonces, McClelland determinó aquellos elementos que sirven para preestablecer las conductas y que contribuyen a predecir un desem-

peño especifico, en tal caso el concepto de competencia se relaciona con la imagen que la persona tiene de sí misma, la forma cómo afronta la realidad de su vida diaria, los mecanismos a los que habitualmente recurre para la solución de problemas y la forma usual de interactuar con sus semejantes.

En consecuencia, a partir de las investigaciones de McClelland se han utilizado en todo el mundo los modelos de competencias para establecer los elementos fundamentales de un desempeño superior en muchas actividades académicas, organizativas y de producción a nivel tanto profesional como técnico. La utilización del término competencia, ha proliferado en la generalidad de la literatura sobre profesionales activos en diversos campos, por definición es un concepto que se ajusta mejor en la actualidad, para referirse a habilidades, capacidades, características individuales; de hecho, el uso de este concepto ha puesto de manifiesto la necesidad de diferenciarlo de otros conceptos como personalidad, actitud y conocimientos.

De acuerdo con Levy-Levoyer (2000) lo más importante, es que al asumirlo se ofrece un marco de referencia básico para abordar el estudio y comprensión de la formación profesional y/o laboral que representa en este estudio un tema de interés. Además, las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y más concretamente a las misiones que forman parte de un puesto especifico, tal es el caso de los profesionales que se desarrollan en el área de la docencia. En cuanto a la etimología del término competencia, presenta un análisis que muestra históricamente lo sucedido para dar origen a la significación actual.

El autor explica, que en español existen dos verbos "competer" y "competir", estos se diferencian aún cuando provienen del mismo verbo latino "competere", el cual originalmente significaba "ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir". Posteriormente comenzó a adquirir sentido de "responder a", corresponder a", "ser propio de", "ser aplicable a". En el siglo XV, "Competer" vino a significar "pertenecer a", "incumbir", dando lugar al sustantivo "Competencia" y al adjetivo "competente" para referirse a ser apto, "adecuado". Desde ese siglo el verbo "competir" significó "pugnar con" "rivalizar con", "contender", generando sustantivos como "competición", "competencia", "competidor", "competitividad" y el adjetivo "competitivo".

En inglés y así lo expresa Benavides (2002) existe una clara diferencia entre competence (comportamientos laborales) y competency (asociado con aspectos del análisis laboral o características del empleo), pero al ser traducidos al español significan competencia ambos son indistintamente interpretados en el argot organizacional para referirse a delegar o para calificar de satisfactorio un logro laboral.

Por otro lado, según Boyatzis (citado en Dalziel, Cubeiro y Fernández, 1999: 28). "La competencia puede definirse como una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo". Para estos autores, las competencias están condicionadas por motivaciones personales, rasgos de carácter y la imagen que la persona tiene de sí misma. Ellos coinciden con el citado autor al plantear lo siguiente:

> Las competencias pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos, actitudes o valores, contenido de conocimientos o capacidades cognoscitivas o de conducta. Cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable y que se pueda demostrar que diferencia significativa existe entre los trabajadores que mantienen un desempeño excelente, adecuado, eficaz o ineficiente (p.29).

Para Álvarez, Cardona, Chinchilla, Millar, Pérez L. y otros (2002), de igual forma, las competencias están relacionadas a nivel de motivos por ser intrínsecas a su naturaleza, se modifican con el crecimiento personal, es decir, a nivel de conocimiento y capacidades se adquieren con relativa facilidad en cualquier momento de la vida profesional del individuo.

Después se proyecta a Francia, apareciendo en los paradigmas participativos de la corriente constructivista de Schwartz, cuya tendencia facilita la construcción de competencias ocupacionales no solo a partir de la función que nace del contexto, de la razón de ser y la capacidad de respuesta de la organización, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades ofreciendo escenarios de construcción grupal.

En América aparece con el enfoque conductista definido por McClelland y la Universidad de Harvard. En este caso, las competencias se conceptúan en términos de características en el empleado que guardan relación causal con el desempeño superior. Dichas competencias

se indagan y se seleccionan, mediante el condicionamiento de los empleados, se establece una cultura organizacional. Se construyen apoyándose en la observación, evaluación y reconocimiento con estímulos, pretendiendo aumentar la posibilidad de aparición futura de las competencias seleccionadas.

Esta abundancia en la diversidad conceptual, manifiesta en los criterios y proyecciones sobre el término, han generado confusión, por lo tanto, como lo indica Benavides (2002: 33) su interpretación depende del autor, de las tendencias culturales, de sus paradigmas, sus contextos de origen y la racionalidad organizacional que lo soporta. Aun cuando, la diversidad conceptual del término abunda por diferentes criterios y proyecciones, el contenido de sus definiciones indican que el término se ajusta en la mayoría de los casos, al contexto laboral, pues la explican desde diferentes situaciones y procesos propios de las organizaciones.

Dentro del mismo contexto, existen múltiples y variadas definiciones en torno a las competencias laborales. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Al mismo tiempo, las competencias representan la capacidad productiva de un individuo, las mismas se definen y se mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo. (www.oei.org.co) 1997.

Woodrufe citado por Levy–Leboyer (2003: 47), expresa que "la competencia se refiere a series de comportamientos que hay que adaptar para llevar a cabo las tareas y las misiones de un puesto con competencia". Levy–Leboyer (2003: 54), la define como "repertorios de comportamientos que algunas personas, dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada", son comportamientos observables, se pone en práctica de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.

Para este autor, las competencias comprenden una serie de factores los cuales incluyen una intención, una acción, un resultado, además, se diferencian en la medida que puedan desarrollarse; considerando su formación, así como su desarrollo diferido en el tiempo, en su planteamiento las competencias relacionadas a nivel de motivos por ser intrínsecas a

su naturaleza, se modifican con el crecimiento personal, igualmente, las competencias a nivel de conocimiento y capacidades se adquieren con relativa facilidad en cualquier momento de la vida profesional del individuo. Sin embargo, es difícil modificar las actitudes y los valores.

Por su parte Canquiz e Inciarte (2004), sostienen que las competencias se conciben como características de las personas, que están en ellas y se desarrollan con ellas, de acuerdo a las necesidades de su contexto y sus aspiraciones y motivaciones individuales, es saber reflexionar, valorar, organizar, seleccionar e integrar lo que puede ser mejor en la realización de una actividad profesional.

Las competencias pueden clasificarse en: competencias generales, competencias básicas y competencias específicas. Las competencias generales son comunes para cualquier profesión. Las competencias básicas son aquellas que forman parte de la formación esencial y fundamental de la profesión, comunes para un área de estudio. Las competencias específicas están relacionadas directamente con el área laboral y propia de la disciplina.

Por consiguiente, se desprenden de las diferentes definiciones de los autores antes citados, una serie de elementos comunes que caracterizan a las competencias, en tal sentido es posible concluir que las mismas representan los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes utilizadas por los individuos para confrontar y solucionar en forma exitosa situaciones en diferentes contextos.

Metodología

Considerando el análisis al cual se somete la variable y de acuerdo con Hernández y col. (2003), esta investigación es de tipo descriptiva, ya que está enmarcada en una determinada problemática, que puede estudiarse desde la naturaleza actual de los hechos en análisis: necesidades de formación y perfeccionamiento del TSU en Informática y Computación en el área educativa.

Atendiendo a lo expuesto por Sabino (2000) y por la estrategia a emplear, la presente investigación se considera como un diseño de campo, debido a que permitió a los investigadores cerciorarse de las verdaderas condiciones de los datos a recabados. Más aún, esta investigación se de-

fine igualmente como no experimental ya que en ella no se manipula directamente la variable. Los sujetos se observan en su ambiente natural, en su realidad; es decir, en situaciones ya existentes que no fueron provocadas intencionalmente y en las cuales no se puede influir porque ya sucedieron.

La población objeto de estudio estuvo constituida por los TSU en Informática y Computación graduados en los Institutos Universitarios ubicados en la Costa Oriental del Lago. Adicionalmente, Sabino (2000), en relación con la población sostiene que el censo es cuando se recaba la información a todas las personas que están involucradas con el tema de estudio. En consecuencia, por el tamaño de la población y a efectos de esta investigación, la población fue de tipo censal; es decir, no se calculó la muestra debido a la factibilidad práctica de encuestar a todos los sujetos que conforman la población. De acuerdo con el autor antes mencionado la muestra fue de un total de 400 TSU, que acudieron al llamado de la encuesta.

En este contexto, y acorde con Chávez (1992) para el desarrollo de la investigación se recopiló la información relativa a la variable, la técnica utilizada fue la encuesta y se utilizó como instrumento de recolección de información un cuestionario, por considerarlo el medio más adecuado para la obtención de la información directamente de la población, en su realidad o contexto investigado, obteniendo respuestas precisas que dieran explicación al objeto de estudio. El cuestionario utilizado contó de una presentación donde se explicó el objetivo principal de su aplicación, así como también las instrucciones para su manejo y el cuerpo de preguntas conformado por 69 ítems dicotómicos (SI y NO) y preguntas abiertas y de categorías.

La validez de contenido del cuestionario se realizó a través del juicio de 6 expertos en el área, los cuales revisaron la pertinencia de los ítems en función del contexto teórico, de los objetivos y de los indicadores, además la redacción y el tipo de pregunta. Comparados los diferentes criterios de los expertos, se concluye que el instrumento es válido para ser aplicado; los ítems están relacionados directamente con los indicadores que se pretenden medir y sólo se modificaron algunos ítems en función de la redacción.

Por otra parte, según el autor antes mencionado, la confiabilidad es el grado de seguridad, uniformidad y congruencia con que el instrumento

cumple su cometido. Es decir, la confiabilidad de una medición se manifiesta por un bajo error estándar en medida o por un alto coeficiente. Para determinar la confiabilidad del instrumento de recolección de datos aplicado a los docentes, se seleccionó el coeficiente de Kuder – Richardson (Y_U) para escalas dicotómicas. Al aplicar la fórmula utilizando el programa estadístico SPSS 17.0, se obtuvo como resultado el valor 0,77 pudiéndose considerar el instrumento de recolección de datos como altamente confiable y, por lo tanto, puede ser aplicado a la población del presente estudio.

Análisis de los resultados

En este apartado primeramente se presentan los resultados obtenidos en relación con las partes I, II, III del instrumento de recolección de datos referidos a los datos personales, datos académicos-profesionales y datos socio-económicos respectivamente de los TSU en informática y computación, Para esto se utilizó como representación los porcentajes de frecuencias a través de los siguientes cuadros:

Cuadro 1. Género

Masculino	Femenino
66.60%	33.40%

Fuente: Los autores, 2010.

Cuadro 2. Edades

18-23 años	24-29 años	30-35 años	36-41 años	42-47 años	48 años o más
33.2%	42.7%	20.45%	3.22%	0.43%	0%

Fuente: Los autores, 2010.

Cuadro 3. Nivel de instrucción

TSU en informática	TSU en computación	Otro profesional universitario	Posgrado
83.98%	14.24%	1.56%	0.22%

Fuente: Los autores, 2010.

Cuadro 4. Estudia actualmente

SÍ	NO
11.20%	88.80%

Fuente: Los autores, 2010.

Cuadro 5. Desea seguir estudiando

SÍ	NO
98.70%	1.30%

Fuente: Los autores, 2010.

Cuadro 6. Razones para seguir estudiando

Mejoras económicas	Crecimiento personal	Ascenso	Titularidad	Otra
25.12%	3.81%	7.87%	62.42%	0.78%

Fuente: Los autores, 2010.

Cuadro 7. Trabaja actualmente

SÍ	NO
63.90%	36.10%

Fuente: Los autores, 2010.

Cuadro 8. Área de trabajo

Ámbito educativo	Ámbito Empresarial	Ámbito Industrial	Otro
45.56%	27.44%	3.10%	23.90%

Fuente: Los autores, 2010.

Cuadro 9. Años de servicio

0-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	21-25 años	26-30 años
81.55%	17.25%	1.20%	0%	0%	0%

Fuente: Los autores, 2010.

Cuadro 10. Ingreso mensual familiar (Bs.)

500-1000	1001-1500	1501-2000	2001-2500	2501 o más
2.34%	8.39%	14.50%	31.67%	43.10%

Fuente: Los autores, 2010.

Cuadro 11. Número de personas del grupo familiar

1-3	4-6	7-9	10 o más
39.44%	41.42%	12.59%	6.55%

Fuente: Los autores, 2010.

Asimismo, los datos recopilados se resumen en cuadros, donde se presenta la media (M) de las puntuaciones, según indicador y asignadas por las personas en cada ítem, ubicando dicha media en el baremo derivado por los investigadores tomando como referencia los intervalos de la escala de respuestas; permitiendo la categoría resultante, describir la dirección de las consideraciones en cuanto a las necesidades de formación docente de los Técnico Superior en Informática y Computación, ver Cuadro 12.

Cuadro 12. Baremo interpretativo de la media

Intervalos de medias	Categorías	Grado de Significación
(0.00 – 0.33)	Nunca	Baja
(0.34 – 0.67)	A veces	Moderada
(0.68 – 1.00)	Siempre	Alta

Fuente: Los autores, 2010.

Según Pérez (2005), un baremo es una puntuación normalizada para determinar la posición relativa de un sujeto con respecto a un grupo de referencia. Para la construcción del baremo interpretativo de la media se llevo a cabo a partir de los valores dicotómico de cada ítem, esto es 0 y 1. Referente a los intervalos de medias, se constituyen desde las diferencias entre el límite superior y el límite inferior, dividió entre el número de categorías: Intervalos de medias = (1-0)/3 = 0.33.

Para el análisis de estas variables tal como se indicó anteriormente, se exponen en cuadros la media (M) de cada uno de los indicadores que conformaron las cuatro dimensiones, revelando la categoría en la cual se ubicó la media en cuestión, con base en el baremo construido, tomando como referencia la escala de respuestas y así, comentar la apreciación del Técnico Superior Universitario en Informática y Computación en los diversos componentes que se mencionan a continuación:

Variable: Exigencias de formación del TSU en Informática y Computación en el área educativa.

Dimensión: Exigencias de Formación.

Tabla 1
Exigencias de Formación Ocupacionales

	Indicador: Ocupacionales		
Alternativas	**Titularidad por los empleadores** %	**Requerimientos legales del oficio** **%**	**Pertenencia a algún colegio profesional** **%**
SÍ	80.75	73.88	92.00
NO	19.25	26.13	8.00
Media	**0.81**	**0.74**	**0.92**

Fuente: Los autores, 2010.

Tabla 1
(Continuación...)

	Indicador: Ocupacionales		
Alternativas	**Pertinencia social de la carrera** **%**	**Demanda del mercado laboral** **%**	**Tendencia** **%**
SÍ	77.75	95.50	82.29
NO	22.25	4.50	17.71
Media	**0.78**	**0.96**	**0.82**

Fuente: Los autores, 2010.

Al detallar la variable "Exigencias de formación del TSU en Informática y Computación en el área educativa", referente a la dimensión "Exigencias de Formación", en función del indicador "Ocupacionales", se encontró que según los datos expuestos en la Tabla 1, la media en el indicador fue de 0.82 para los TSU en Informática y Computación quienes así expresaron estar "Siempre" de acuerdo con los planteamientos formulados.

Variable: Exigencias de formación del TSU en Informática y Computación en el área educativa.

Dimensión: Exigencias de Formación.

Tabla 2
Exigencias de Formación Académicas

	Indicador: Académicas		
Alternativas	**Conocimientos requeridos %**	**Habilidades intelectuales %**	**Habilidades Físicas %**
SÍ	47.25	31.25	33.00
NO	52.75	68.75	67.00
Media	0.47	0.31	0.33

Fuente: Los autores, 2010.

Tabla 2
(Continuación...)

	Indicador: Académicas		
Alternativas	**Actitudes hacia la educación %**	**Valores éticos y morales %**	**Tendencia %**
SÍ	37.75	31.00	35.21
NO	62.25	69.00	64.79
Media	0.38	**0.31**	**0.35**

Fuente: Los autores, 2010.

Para el indicador "Académicas" la media expuesta en la Tabla 2 es igual a 0.35, por tanto el grado de significación es moderada a baja en la categoría de "A Veces" en relación con que los TSU poseen valores éticos y morales, habilidades físicas e intelectuales, actitudes y conocimientos con la finalidad de desarrollarse en el campo educativo.

Variable: Competencias necesarias en la formación y perfeccionamiento.

Dimensión: Competencias Generales.

Tabla 3
Competencias generales en la formación y perfeccionamiento

Alternativas	Afición al lector	Lectura comprensiva	Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad para interpretar contenidos
	%	%	%	%
SI	36.25	25.25	23.63	39.65
NO	63.75	74.75	76.38	60.35
Media	0.36	0.25	0.24	0.40

Fuente: Los autores, 2010.

Tabla 3
(Continuación...)
Competencias generales en la formación y perfeccionamiento

Alternativas	Capacidad para transferir ideas	Flexibilidad en el manejo de ideas y conceptos	Pensamiento crítico y reflexivo	Pensamiento lógico matemático
	%	%	%	%
SI	20.63	30.25	73.00	69.00
NO	79.38	69.75	27.00	31.00
Media	0.21	0.30	0.73	0.69

Fuente: Los autores, 2010.

Tabla 3
(Continuación...)
Competencias generales en la formación y perfeccionamiento

Alternativas	Habilidades comunicacionales	Escucha activa	Presentación personal	tendencia
	%	%	%	%
SI	61.35	53.81	94.75	48.31
NO	38.65	46.19	5.25	51.69
Media	0.61	0.54	0.95	**0.48**

Fuente: Los autores, 2010.

Como se indica en la Tabla 3, reflejada en la media para los indicadores de la dimensión "Competencias Generales" el cual fue de 0.48. Se evidenció que los TSU en Informática y Computación "A Veces" manifiestan tener competencias generales para ejercer su profesión en el área educativa.

Variable: Competencias necesarias en la formación y perfeccionamiento.

Dimensión: Competencias Básicas.

Tabla 4
Competencias básicas en la formación y perfeccionamiento

Alternativas	Planifica actividades	Selecciona y maneja adecuadamente recursos instruccionales	Facilita actividades	Orienta el proceso educativo	Emplea métodos pedagógicos
	%	%	%	%	%
SÍ	55.55	22.13	69.25	81.75	76.25
NO	44.45	77.88	30.75	18.25	23.75
Media	0.56	0.22	0.69	0.82	0.76

Fuente: Los autores, 2010.

Tabla 4
(Continuación...)
Competencias básicas en la formación y perfeccionamiento

Alternativas	Selecciona y diseña estrategias de aprendizaje	Selecciona métodos de evaluación	Tendencia
	%	%	%
SÍ	86.63	93.50	64.47
NO	13.38	6.50	35.53
Media	0.87	0.94	**0.64**

Fuente: Los autores, 2010.

Asimismo, en la Tabla 4, se refleja la media para los indicadores de la dimensión "Competencias Básicas", el cual fue de 0.64. Se evidenció que los TSU en Informática y Computación "A Veces" conservan competencias básicas para ejercer su profesión en el área educativa.

Variable: Competencias necesarias en la formación y perfeccionamiento.

Dimensión: Competencias Específicas.

Tabla 5
Competencias específicas en la formación y perfeccionamiento

Alternativas	Identifica los componentes del hardware	Identifica los componentes del software	Habilidades y destrezas	Desarrolla aplicaciones computacionales
	%	%	%	%
SÍ	97.25	98.75	91.75	74.50
NO	2.75	1.25	8.25	25.50
Media	0.97	0.99	0.92	0.75

Fuente: Los autores, 2010.

Tabla 5
(Continuación...)
Competencias específicas en la formación y perfeccionamiento

Alternativas	Desarrolla aplicaciones bases de datos	Manejo de lenguaje de programación	Manejo de programación	Manejo de las TICS	Distingue aplicaciones de software
	%	%	%	%	%
SÍ	77.25	86.25	92.75	71.50	75.25
NO	22.75	13.75	7.25	28.50	24.75
Media	0.77	0.86	0.93	0.72	0.75

Fuente: Los autores, 2010.

Tabla 5
(Continuación...)
Competencias Específicas en la formación y perfeccionamiento

Alternativas	Diseña software educativo	Aplica software educativo	Evalúa software educativo	Valora la informática como herramienta educativa	Tendencia
	%	%	%	%	%
SÍ	64.00	76.00	67.25	98.50	83.70
NO	36.00	24.00	32.75	1.50	16.30
Media	0.64	0.76	0.67	0.99	**0.84**

Fuente: Los autores, 2010.

Por otro lado, la Tabla 5 muestra la media para los indicadores de la dimensión "Competencias Específicas", el cual fue de 0.84 con un nivel de significancia alta el cual representa que los TSU en Informática y Computación poseen "Siempre" en el contexto profesional las competencias especificas necesarias para su desarrollo en el ámbito educativo.

Tabla 6
Necesidades de formación y perfeccionamiento del TSU en Informática y Computación en el Área Educativa

Alternativas	Variables	
	Exigencias de Formación	Competencias necesarias en la formación
	%	%
SÍ	58.75	61.68
NO	41.25	38.12
Media	**0.59**	**0.62**

Fuente: Los autores, 2010.

En último lugar, en la Tabla 6 se muestra el resumen de media categorizada por cada variable y su relación con el objetivo general en cual está referido en determinar las necesidades de formación y perfeccionamiento del Técnico Superior Universitario en informática y computación en el área educativa. Esto es, para las dimensiones "Exigencia de Formación y Competencias Necesarias" las medias fueron de 0.59 y 0.62 respectivamente, con un nivel de significancia moderada ubicándose en la categoría de "A veces".

Discusión de los resultados

Una vez concluido el tratamiento estadístico para cada indicador correspondientes a cada dimensión de la variable objeto de esta investigación, a continuación, se discuten los resultados logrados para confrontar con las teorías manejadas por los diferentes autores consultados y de esta manera, establecer coincidencias y contradicciones. Además concretar los resultados alcanzados en relación con el objetivo general propuesto en esta investigación, el cual consiste en determinar las necesidades de formación y perfeccionamiento del Técnico Superior Universitario en informática y computación en el área educativa.

De esta manera, el análisis realizado de los resultados obtenidos, donde se aborda el primer objetivo especifico, permitió establecer las exigencias de formación y perfeccionamiento del TSU en Informática y Computación en el área educativa conforme con lo referido al perfil de Ivancevich (2002) en función de los indicadores "Ocupacionales" y "Académicos".

Según el autor antes mencionado, el perfil profesional señala las características que le corresponden a una persona sobre la base de una especialidad determinada, ámbito laboral o cualquier aspecto, que permite como se señaló antes, observar su ejecución. En el campo de la educación universitaria se analizan los perfiles desde dos ángulos, el académico y el ocupacional o profesional que se conjugan en las características académicas y laborales que debe poseer una persona para ejercer una profesión.

En cuanto al indicador "Ocupacionales" y los resultados logrados muestran que para los TSU encuestados la titularidad es un requisito indispensable para ejercer su profesión en el contexto educativo además

de la pertinencia social, igualmente estar adscrito a algún colegio profesional específico. Asimismo cumplir con el fundamento legal en el marco de la constitución nacional que justifica la formación de docentes en las áreas de computación e informática.

De la misma manera, respecto al indicador "Académicas" los resultados alcanzados confirman que los Técnicos Superiores Universitarios encuestados no poseen suficientemente los conocimientos requeridos y las habilidades tanto intelectuales y/o físicas demandadas para el desempeño en el ámbito educativo. Además, manifiestan una baja actitud en cuanto a los valores éticos y morales necesarios para ejercer la carrera docente.

Por otro lado, en cuanto al segundo objetivo descrito a identificar las competencias necesarias en la formación y perfeccionamiento del TSU en Informática y Computación en el área educativa. Este objetivo convino identificar las competencias generales, básicas y especificas necesarias para ejercer la carrera docente.

Acorde con Canquiz e Inciarte (2004), sostienen que las competencias se conciben como "características de las personas, que están en ellas y se desarrollan con ellas, de acuerdo a las necesidades de su contexto y sus aspiraciones y motivaciones individuales", es saber reflexionar, valorar, organizar, seleccionar e integrar lo que puede ser mejor en la realización de una actividad profesional.

Así, los autores antes mencionados señalan que las competencias pueden clasificarse en: competencias generales, competencias básicas y competencias específicas. Las competencias generales son comunes para cualquier profesión. Las competencias básicas son aquellas que forman parte de la formación esencial y fundamental de la profesión, comunes para un área de estudio. Las competencias específicas están relacionadas directamente con el área laboral, propias de la disciplina.

En relación con el indicador "Competencias Generales" los resultados demuestran que los TSU encuestados tienen insuficiente para la transferencia y flexibilidad en el manejo de ideas y conceptos, poca afición a la lectura y una irrisoria capacidad de análisis, síntesis e interpretación de contenidos. No obstante, los datos resultantes demuestran que los TSU asumen un pensamiento crítico-reflexivo, lógico y matemático.

En el mismo orden de ideas, al respecto en el indicador "Competencias Básicas" los resultados conseguidos revelan que los TSU encuesta-

dos no manejan ni seleccionan adecuadamente los recursos instruccionales, asimismo no facilitan ni planifican de manera apropiada las actividades de enseñanza y aprendizaje.

De la misma forma, en cuanto al indicador "Competencias Especificas" es terminante manifestar que conforme con los resultados obtenidos, los TSU encuestados poseen de forma apreciable una alta preparación en las áreas de la informática y computación tales como. Hardware, software, redes, lenguajes de programación, base de datos, entre otros.

Finalmente, en relación con el objetivo general, enfocado a determinar las necesidades de formación y perfeccionamiento del Técnico Superior Universitario en informática y computación en el área educativa, el análisis determinó conforme con el nivel de significancia obtenido moderada a baja, en las variables exigencias de formación y competencias necesarias (generales, básicas y especificas), la necesidad de crear un plan de formación docente dirigido a los Técnicos Superiores Universitarios en Informática y Computación, a través del Núcleo LUZ-COL, el cual permitirá obtener el título de Licenciado en Educación Mención Informática en un corto plazo.

De este modo, se evidenció que la mayoría los Técnicos Superiores en Informática y Computación encuestados no reúnen el perfil pedagógico que el ente empleador solicita, con respecto a las exigencias de formación docente y las competencias necesarias (generales y básicas) para ejercer su profesión en el campo educativo.

Conclusiones y recomendaciones

Sobre la base de los resultados obtenidos y en función de los objetivos específicos que guiaron el estudio se concluye lo siguiente:

Acorde con los resultados obtenidos relacionados con la parte I, II, II de instrumento de recolección de datos, referidos a datos personales, académico-profesionales y socioeconómicos respectivamente de los TSU en Informática y Computación, se consideraron los más relevantes para efectos de esta investigación: concluyendo que el 98.70% de la población encuestada desea continuar estudiando, también el 62.42% la razón es el título exigido por empleador, asimismo el 63.90% trabaja ac-

tualmente, el 45.56% lo realiza en el ámbito educativo y el 43.10% su ingreso mensual es de 2501 Bs. o más.

Con respecto al primer objetivo relacionado con el establecimiento de las exigencias de formación y perfeccionamiento del TSU en informática y computación en el área educativa. Para la dimensión exigencias de formación en relación con indicador ocupacionales se obtuvo una media de 0.82 lo que lo ubica en un grado de significación alta e indica que las exigencias de formación los TSU en Informática y Computación siempre están en función de las exigencias ocupacionales del empleador.

En cuanto a las exigencias de formación en función del indicador académicas la media fue de 0.35 por tanto el grado de significancia es moderada, lo cual indica que los TSU en informática y computación a veces poseen valores éticos y morales, habilidades físicas e intelectuales y conocimientos para desarrollarse en el campo educativa.

Conforme con lo anterior, se concluye que los TSU en Informática y Computación necesitan formación ocupacional y académica en el área educativa.

Por otra parte, según los resultados obtenidos para el segundo objetivo definido como identificar las competencias necesarias en la formación y perfeccionamiento del TSU en Informática y Computación en el área educativa, para la dimensión competencias generales la media fue de 0.48 e indica que los TSU en Informática y Computación a veces poseen competencias generales para ejercer la profesión en el área educativa.

Además para la dimensión competencia básicas, la media fue 0.64 lo que significa que los TSU en Informática y Computación a veces poseen las competencias básicas para desempeñarse en el campo educativo.

Del mismo modo en la dimensión competencias especificas, la media fue 0.84 con un grado de significación alta Esto indica que los TSU en Informática y Computación poseen siempre las competencias especificas necesarias para su desempeño en el ámbito educativo.

Por último, se puede concluir que los TSU en Informática y Computación poseen siempre las competencias específicas, pero no así las generales y básicas que son necesarias para desempeñarse de una forma integral en el campo educativo.

Ante los resultados obtenidos en la presente investigación para determinar las necesidades de formación del técnico superior en informática y computación en el área educativa se recomienda lo siguiente:

1. Ofrecer oportunidades de formación ocupacional y académica en el área educativa a los Técnicos Superiores Universitarios en informática y computación.
2. Brindar a los Técnicos Superiores Universitarios la formación de competencias generales y básicas, reforzando las específicas para el área educativa, lo cual le permitirá desempañarse de manera integral en este campo.
3. Proponer un programa autofinanciado para Titular de Licenciados en Educación. Mención: Informática a los TSU en informática y computación, respondiendo a sus necesidades y con una duración aproximada de dos años o menos, bajo la modalidad de educación a distancia (semi-presencia) los fines de semana.

Referencias bibliográficas

Aguerrondo, I.; Venzub, L. (2003). **La formación inicial de los maestros uruguayos** ANEP-IIPE Bs.As.

Alles, M. (2003). **Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias.** Buenos Aires. Ediciones Granica.

Álvarez de Mon, Cardona S.,Chinchilla, A., Millar, E,. Pérez, L., Pin, A., Poelmans, I., Rodríguez, L., Rodríguez, P., Torres, A. (2002). **Paradigmas de Liderazgo.** España. McGraw-Hill Interamericana de España, S.A.

Benavides, O. (2002). **Competencias y Competitividad**. Bogota:Mc Graw Hill. Interamericana Editores S.A.

Boyatzis, R.E. (1982). ***The Competent Manager***, NY: Wiley.

Canquiz, L. e Inciarte, A. (2006). **Desarrollo de Perfiles Académicos Basados en Competencias**. Maracaibo: LUZ.

Chávez, N. (1992). **Introducción a la Investigación Educativa.** Maracaibo, Venezuela: Ars Gráfica.

Chiavenato, I. (2000). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. Quinta Edición. Editorial Mc Graw Hill.

Dalziel, M.M.; Cubeiro, J.C. y Fernández, G. (1996). **Las Competencias: Clave de una Gestión Integrada de los Recursos Humanos**. (2ª e.).Ediciones Deusto. España.

Diaz Barriga, Ernesto (1999). **El diseño curricular para la Educación Superior**. México: Trillas.

Dolan, S.; Schuler, R.S.; Jackson, S. y Valle, R. (2003). **La gestión de los recursos humanos**. Ed. Mc Graw Hill. Madrid.

Gómez, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2001). **Dirección y Gestión de Recursos Humanos**. Prentice Hall.

Hernández E., Fernández C. y Batista P. (2003). **Metodología de la Investigación.** McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. De C.V. México.

Ivancevich, J. (2002), **Organizational behavior and manamegent.** Boston, mass: McGranw-Hill.

Levy-Leboyer, C. (2003). **Gestión de las competencias, como analizarlas. Cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas.** Bogotá: Gestión 2000.

Levi Leboyer (2000). **La Gestión de competencias**. Gestión 2000.Barcelona.

Lyman, Peter y Hal R. Varian (2003). "**How much information", UC Berkele School of Information,** disponible en: http://www.sims.berkeley.edu/how-much-info-2003 (agosto 2009).

Pérez, C. (2005). **Técnicas estadísticas con SPSS 12**. México: Prentice Hall.

Porter, Michael (1998). **Estrategia Competitiva**. Editorial Pr Libre.

Revista de currículum y formación del profesorado (2007). Universidad de Granada. Disponible en http://redalyc.uaemex.mx

Rivas, E. (1997). **Estadística General**. Editorial Universidad Central de Venezuela, Ediciones de la Biblioteca, Caracas.

Robbins, Stephen P. (2001). **Comportamiento organizacional.** México: Prentice Hall S.A.

Sabino, C. (2000). **El proceso de investigación.** Caracas: Editorial Panapo.

Serrano Arturo, Martínez Evelio; **a Brecha Digital: Mitos y Realidades**, México, 2003, Editorial UABC, 175 páginas, ISBN 970-9051-89-X www.labrechadigital.org

Schwartz, A.T., Bunce, D.M., Silberman, R.G., Stanitski, C.L., Stratton, W.J. y Zipp, A.P. (1994). **Chemistry in Context. Applying Chemistry to Society, A Project of the American Chemical Society,** Wm. C. Brown Pub., Dubuqye, IA, 1994.

Schwartz, A.T.,y Ang, J.S. (1989). **Speculative Bubbles en the Assent Market: an experimental Study.** Papel presentado en la reunión de la American Finance Assoiation, Diciembre, Atlanta.

Sherman, A. Bohlander,G. y Snell, S. (1999). **Administración de Recursos Humanos.** 11ª Edición. Por Editorial: Thomson.

Tamayo y Tamayo, M. (2002). **Metodología formal de la investigación científica.** México. Editorial Limusa.

Villegas, J. (2001). **Administración del personal.** Venezuela: Editorial Heraldos.

Werther, W.B. y Davis, K. (2000). **Administración de personal y recursos humanos**. México. Editorial McGraw Hill.

Impacto Científico
Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago
ISSN: 1836-5042 ~ Depósito legal pp 200602ZU2811
Vol. 5 Número Extraordinario, 2010, pp. 49 - 66

Cooperativas prestadoras de servicio a la industria petrolera. Una visión frente a factores claves de éxito

Yajaira Alvarado[1], Marle Martínez[1], Ana Teresa Prieto[2], Richard Fernández[3] y Gladys Hernández[1]

[1]Programa de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago
E-mail: yaalv@hotmail.com - marlemartinez@yahoo.es gladishernandez@hotmail.com
[2]Coordinación de Postgrado e Investigación de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago
E-mail: anatere63_3@hotmail.com
[3]Programa de Ingeniería de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago.
E-mail: fernandezrl3@yahoo.es

Resumen

La investigación tiene como objetivo analizar las cooperativas asentadas en el estado Zulia que laboran para Petróleos de Venezuela, S.A. (PDVSA) Región Occidente frente a los factores claves de éxito gerencial. A tal efecto, se contextualizó la investigación dentro de una metodología con tendencia epistemológica positivista, de tipo descriptiva, con diseño no experimental, transeccional, de campo en el cual participaron 23 cooperativas de servicios inscritas en el Registro Auxiliar de Contratistas (RAC). Para la recolección de los datos, se aplicó un cuestionario, constituido por 16 ítems con escala tipo Likert. El estudio permitió resaltar la necesidad por parte de los socios cooperativistas de la importancia de poseer y promover entre todos sus miembros la disposición de enfrentarse a los retos, al mismo tiempo de convertirse en empleadores de procesos estratégicos que les permitan planificar, dirigir, organizar, controlar las cooperativas, lo-

RECIBIDO: 13/09/2009 ACEPTADO: 22/02/2010

grando así ser competitivas manteniendo las características propias de su naturaleza, es decir, ser un negocio que gestionan sus propios miembros, que sigue el impulso de sus usuarios y cuya propiedad se comparte democráticamente.

Palabras clave: Cooperativas, principios cooperativos, procesos estratégicos, factores claves de éxito.

Service Cooperatives for the oil industry. A vision in the light of key success factors

Abstract

The objective of this study is to analyze cooperatives in the State of Zulia that work for PETRÓLEOS DE VENEZUELA, S.A. (PDVSA), Western Region, in the light of key factors for management success. The research was contextualized in a positivist epistemological tendency, using methodology of the descriptive type with a non-experimental, trans-sectional field design in which 23 service cooperatives, enrolled in the Auxiliary Registry of Contractors (RAC), participated. For collecting data, a questionnaire was applied consisting of 16 items with a Likert-type scale. The study emphasized the need that cooperatives have to possess and promote among all their members the willingness to face challenges while they become users of strategic processes that allow them to plan, direct, organize and control the cooperatives, thereby becoming competitive and maintaining their own characteristics; that is, a company managed by its own members that follows the lead of its users and whose property is shared democratically.

Key words: Cooperative, cooperative principles, strategic processes, key success factors.

Introducción

En el marco de acción del gobierno venezolano, se ha venido fomentado las cooperativas, a través de nuevas leyes y decretos que las promulgan y protegen, tal como es la Ley Especial de Asociación Cooperativas. En el caso de las empresas estatales como PDVSA, materializa el apoyo de esta iniciativa contratando las cooperativas con la finalidad de satisfacer los servicios requeridos.

En atención a esto, el presente estudio, es el resultado de una investigación enfocada en este tipo de organizaciones, que privilegia el trabajo en equipos auto dirigidos, según se estipula en los estatutos nacionales, y que actualmente se ha fomentado de modo considerable en la región zuliana, exigiendo cooperativas cuyos socios posean un conjunto de habilidades administrativas, técnicas y humanas.

Dentro de este marco de requerimientos y retos continuos, este tipo de organización necesita de individuos con una visión integral de las funciones cooperativistas, a fin de coordinar y administrar el recurso intelectual y financiero de la manera más eficaz. Sin olvidar las características propias de su naturaleza, es decir, ser un negocio que gestionan sus propios miembros, que sigue el impulso de sus usuarios y cuya propiedad se comparte democráticamente. Para las cooperativas, el éxito no es el logro de una alta rentabilidad, sino la mejora de la calidad de vida y de la situación económica de sus miembros y de la comunidad geográfica en la que ejercen su actividad.

De tal manera, que los resultados constituyen un aporte importante para orientar a los cooperativistas hacia la creación de ventajas competitivas en ellas, convirtiéndolas en organizaciones exitosas, mejorando así la calidad de vida del municipio donde se desarrollan.

Asimismo, es un valioso aporte a otras investigaciones puesto que se realiza un análisis exhaustivo sobre los problemas gerenciales presentes en las cooperativas mediante la aplicación de teorías y conceptos básicos de factores claves de éxito para luego proponer medidas orientadas a mejorar el desarrollo gerencial.

Surge en este contexto la motivación del presente artículo el cual pretende identificar los factores claves de éxito de las cooperativas del estado Zulia que laboran para PDVSA occidente. El cual es medido a través, de tres dimensiones. La primera relacionada con el rumbo estratégico donde se identifica el establecimiento de misión, visión y principios y valores. La segunda dimensión relacionada con el área estratégica, en ella se midió la agilidad de los servicios, la gerencia de procesos y la calidad humana en la atención. Y finalmente la tercera dimensión corresponde al plan estratégico de mejoramiento.

Para alcanzar dicho objetivo se plantea en las próximas líneas algunas teorías y la metodología utilizada que sustentan las consideraciones finales producto de los resultados obtenidos.

Cooperativa, cooperativismo y sus principios

Cooperativa

La cooperativa es una asociación autónoma de personas quienes se unen voluntariamente para hacer frente a las necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada Alianza Cooperativa Internacional (ACI, 1995). Estas asociaciones de carácter empresarial postulan una serie de principios y valores que constituyen su particular cultura. En este sentido, las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Estos valores éticos han sido y son guías de comportamiento en las sociedades cooperativas bajo los cuales fundamentan su gestión responsable.

Visto así, la cooperativa es una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para canalizar trabajos que busquen solucionar sus necesidades económicas, sociales y culturales y se rigen en forma democrática.

Las cooperativas son organizaciones diferentes a las tradicionales, pues en éstas el capital es el factor primordial en el manejo del poder. En las cooperativas, el poder de decisión no se define en función del capital invertido, sino que todos los socios tienen el mismo derecho a partir de la regla un socio= un voto (Caracciolo, 2008).

Por su característica de propiedad colectiva, una cooperativa constituye una entidad que se diferencia claramente de los otros tipos de organizaciones empresariales. Sin embargo, participa del mercado al igual que cualquier otra empresa, pero bajo un mecanismo organizativo basado en la responsabilidad social, equidad y solidaridad de sus integrantes.

Cooperativismo

Por su parte el cooperativismo es una doctrina económica social basada en la conformación de asociaciones económicas cooperativistas

en las que todos los miembros son beneficiarios de su actividad según el trabajo que aportan a la actividad de la cooperativa. Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOP, 2010).

Dentro de este marco de ideas, el trabajo que aporta cada socio de una cooperativa se convierte en beneficio para él mismo y, para todo el grupo de trabajo conformado por todos los miembros de la cooperativa.

De igual manera, el cooperativismo promueve la libre asociación de individuos y familias con intereses comunes. Su intención, es poder construir una asociación en la que todos tienen igualdad de derechos y en las que el beneficio obtenido se reparte entre sus asociados según el trabajo que aporta cada uno de los miembros.

Asimismo, a nivel económico su objetivo es la reducción del precio de venta, de compra, mejorar la calidad de vida de los participantes. Como organización social, el cooperativismo promueve la gestión democrática y la eliminación del beneficio capitalista. Esto, además de defender el trabajo como factor generador de la riqueza.

De lo anteriormente planteado, se desprende que el sistema cooperativista tiende a convertirse en centros de formación, fortaleciendo los valores humanos, sociales, y colectivos.

Principios del cooperativismo

Las cooperativas ponen en práctica sus valores a partir de los principios básicos del cooperativismo. Principios en los que se asienta el trabajo de las cooperativas como líneas maestras de su funcionamiento. Estos principios, están contenidos en el artículo 2 de la Ley General de Asociaciones Cooperativas (1999), expuestos a continuación**:**

Primer Principio: **Adhesión Abierta y voluntaria.** Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la condición de socios.

Segundo Principio: **Control Democrático de los socios.** Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus socios, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su cooperativa, responden ante los socios. En las cooperativas de base,

los socios tienen igual derecho de voto (un socio, un voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan con procedimientos democráticos.

Tercer Principio: **Participación Económica de los socios:** Los socios contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada, si es que hay, sobre el capital suscrito. Como condición de socio.

Cuarto Principio: **Autonomía e independencia.** Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua controladas por sus socios. Si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantengan la autonomía de la cooperativa.

Quinto Principio: **Educación, Entrenamiento e Información.** Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus socios, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las cooperativas informan al público en general, particularmente a los jóvenes y creadores de opinión acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.

Sexto Principio: **Cooperación entre cooperativas.** Las cooperativas sirven a sus socios más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

Séptimo Principio: **Compromiso con la comunidad.** La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comodidad por medio de políticas aceptadas por sus socios.

De ahí que el cumplimiento de los principios cooperativos permite cubrir las necesidades e inquietudes de sus socios y demás grupos de interés, integrando su comunidad local (otras cooperativas, desempleados, proveedores, clientes y sociedad en general). Las cooperativas por naturaleza desarrollan su actividad de forma responsable, contribuyendo al desarrollo de la comunidad o localidad donde están ubicadas y todo ello sin renunciar a su viabilidad económica (Carrasco, 2007).

De lo anteriormente planteado, se destaca la importancia de administrar las cooperativas considerando para ello la relevancia de identifi-

car los factores claves de éxitos, a fin de establecer lineamientos gerenciales que permitan desarrollar las ventajas competitivas que puedan hacer de las cooperativas una organización competitiva en el mercado donde se desarrolle.

Factores de éxito gerencial

Para identificar los factores claves de éxito se debe mirar hacia el interior del negocio y de la organización, saber cuáles son los procesos o características que distinguen su producto o servicio, cuáles son las que deben dominar totalmente para crear una ventaja competitiva. Esta identificación suele ser fácil en la mayoría de los casos donde el producto o servicio es innovador, pero no lo es tanto, cuando se entra en un mercado muy competido en el cual la similitud de los productos, procesos y servicios es alta. La cuestión inmediata a enfrentar es cómo aprovechar las fortalezas de la empresa en su conjunto. Se debe considerar, pues, cualquier aspecto general que pueda afectar a la empresa y analizarlo. Puede que luego no tengo importancia, pero esa poca importancia debe ser una conclusión final y no una intuición previa (Velasco, 2007).

De ahí que los factores claves de éxito son aquellos que, en última instancia, le permiten a toda organización sobrevivir y prosperar en un mercado competitivo. No obstante, en el caso de las cooperativas para lograr este objetivo, deben cumplir dos condiciones: a) suministrar a los consumidores lo que necesitan, o lo que desean adquirir y b) sobrevivir a la competencia.

Sobre este particular, cabe destacar que existen diversos puntos de vista en relación a cómo identificar los factores claves de éxito. Por ello, este aparte intenta analizar algunas posiciones de autores que han profundizado en los diferentes aspectos gerenciales.

En tal sentido, Peters (2004) plantea que las compañías excelentes sobresalen ante todo en cuestiones básicas. Estas compañías se esfuerzan por conservar la simplicidad de un mundo complejo. Si hay una característica típica de las compañías excelentes es su habilidad para manejar la ambigüedad y la paradoja de la dimensión heroica y la expresión individual.

Mediante sus estudios detectaron ocho atributos de las empresas excelentes que son los siguientes: 1. Predisposición para la acción (actuar ante todo), 2. Acercamiento al cliente (aprender del cliente, ofrecerle

calidad, servicio y confiabilidad), 3. Autonomía y espíritu empresarial, 4. Productividad por el personal (lo empleados como la fuente principal de calidad y de las ganancias de productividad), 5. Movilización alrededor de un valor clave, 6. Hacer lo que se sabe hacer, 7. Estructura simple y poco personal, 8. Flexibilidad y rigor simultáneo.

En las empresas estudiadas por los autores, no todos los ocho atributos se encontraban presentes o manifiestos en el mismo grado en todas las compañías excelentes estudiadas. Pero en todos los casos uno se manifestaba claramente. Hoy muchas de las empresas carecen de los ocho atributos, están ocultos o disfrazados.

Por otro lado, en base a la teoría de la contingencia, Burns (2004) analizó una serie de organizaciones y concluyó que, la adaptación con éxito de una organización a su entorno depende de la habilidad de la alta dirección de interpretar las condiciones de enfrentar la alta gerencia de manera apropiada y adoptar cursos de acción relevantes. En ambos estudios se demostró que en los procesos de organización, se pueden tomar numerosas opciones y sugirieron que la organización efectiva depende de conseguir un equilibrio o compatibilidad entre estrategia, estructura, tecnología, compromisos, necesidades de la persona y entorno externo.

Según este autor, el entorno es la contingencia más importante al destacar que el medio ambiente impone exigencias y que solo se pueden alcanzar niveles elevados de rentabilidad si las mismas son alcanzadas. Para Thompson y Strickland (2001), la variable tecnológica es la contingencia más importante de todas.

Para otros investigadores, como Krieger (2001) el factor contingente más relevante de todos es el tamaño de la organización y no la tecnología. Las diferentes posiciones indican las diferentes opciones relativas al tipo de factor contingente preponderante. En efecto, las organizaciones funcionan en un contexto de contingencias múltiple.

Por ello, entre los factores que se deben tener en cuenta al estudiar una organización y al fijar sus estrategias son: contexto o medio ambiente, tamaño de la organización, tecnología, objetivos y estrategia de los elementos de la orbita y la competencia.

Por otro lado, Velasco (2007) afirma que las claves del éxito empresarial en general consisten en los elementos que le permiten al empresario alcanzar los objetivos que se ha trazado y distinguen a la empresa de

la competencia haciéndola única. Los factores claves de éxito deben traducirse en ventajas competitivas fundamentales que le permitan al proyecto alcanzar los objetivos propuestos.

Según Navarrete (2002) la gerencia de procesos en las organizaciones de principios del siglo XXI es uno de los factores claves de éxito. No obstante, no es novedoso ni el concepto administrativo ni su práctica. Así se ha reconocido en todo el mundo y aparece sistemáticamente como uno de los criterios esenciales para reconocer públicamente a las empresas como desempeño excelente en la estructura de todos los premios nacionales de calidad, establecidos para tales efectos.

Este autor plantea la necesidad de comprender tres conceptos claves: rumbo estratégico, área estratégica y política estratégica de cada organización. El rumbo estratégico es el punto de partida de cualquier organización. Está compuesto por la misión, visión y los principios y valores de la organización.

Para Navarrete (2002) la misión es la declaración formal de la alta gerencia de una organización, donde se establece para qué existe la misma, cuál es su propósito fundamental, su razón de ser, indicando en detalle quienes son sus clientes, productos ofrecidos mercados, filosofía administrativa que promueve, tecnología que usa, la imagen que tiene de si misma. En síntesis ella, representa una declaración duradera de objetivos que distinguen a una organización de otras similares.

El mismo autor define la visión como el estado futuro deseado para la organización en el largo plazo. Define claramente hacia dónde se quiere llegar como organización, cual es el reto y los asuntos de interés estratégico para orientar y fijar el alcance de la organización a largo plazo. La importancia de esta, radica en ser fuente de inspiración para el negocio, representa la esencia que guía la iniciativa. La visión permite extraer fuerzas durante los momentos difíciles y ayuda a trabajar por un motivo y en la misma dirección de compromiso en el negocio.

Una creada e integrada la visión en la actividad diaria de la empresa, aparece el propósito estratégico. Éste se refiere a buscar aspectos más concretos de la visión, materializándola.

Igualmente, los principios y valores, son aquellos en los cuales se deben basar la gestión de todos los colaboradores de una organización.

No es suficiente una misión y visión sin la definición de principios y valores pues se corre el peligro de establecer un mapa del camino inmoral y poco ético. Según la definición aportada por el autor, los principios son leyes naturales, verdades profundas y objetivas, inquebrantables, externas a las personas que permiten establecer si una acción fue correcta o incorrecta. Los valores son de carácter subjetivo, pertenecen al interior de las personas. Con ello, se pretende aplicar nuevas prácticas e integrar hábitos a la conducta de la gente (Navarrete, 2002).

De la misma manera, acota el autor, que las áreas estratégicas son aspectos fundamentales sobre los cuales la organización debe concretar sus recursos a fin de alcanzar su visión de futuro y cumplir con su misión. Estas áreas establecen los campos de acción para enfocar los esfuerzos de toda la organización y en los que la administración debe mostrar resultados concretos.

En virtud de lo anterior, las áreas estratégicas pueden ser factores claves de éxito, competencias críticas por desarrollar o necesidades de mejoramiento en los que se debe enfocar para alcanzar el logro de la visión de futuro y poder fundamentar y sostener una ventaja competitiva a largo plazo.

En este orden de ideas, Navarrete (2002) afirma que un factor clave de éxito es un atributo que la organización debe poseer como actividades con el objetivo de ser ejecutados muy bien para sobrevivir y prosperar. Como ejemplo de ello se tienen: agilidad en el servicio, gerencia de procesos, desarrollo telemático, calidad humana en la atención, desarrollo humano de sus colaboradores e inteligencia de mercados entre otros.

Las competencias críticas son capacidades o habilidades claves que su organización debe desarrollar o adoptar a mediano plazo, en los próximos tres o cinco años. Estas competencias se encuentran usualmente en procesos de todo tipo: calidad total, informática, logística, servicios de apoyo, diseño del portafolio de productos y servicios, genérica de recursos financieros, capacitación y entrenamiento.

Por último, la política estratégica, comprende el objetivo que se desea alcanzar y los medios que se van a utilizar para lograrlo. El conjunto de políticas estratégicas es lo que se denomina plan estratégico de mejoramiento (Navarrete, 2002).

Metodología

En el análisis del marco que determina el estudio, el mismo se ubica dentro del paradigma positivista, el cual, según Cerda (2001) constituye la corriente científica que mas ha influido en la investigación contemporánea asumiendo una posición critica frente a cualquier tipo de tendencia que busca conocimientos por medio de especulaciones físicas o metafísicas. Para los positivistas, la comprobación experimental constituye la amplia fuente de generación de conocimiento científico, afirmación ésta que sustenta la creación de una metodología o lógica de la ciencia que parte del uso de la comprobación de relaciones de causalidad a través de la aplicación de procedimientos matemáticos estadísticos, como único camino para conocer la realidad.

Asimismo, según el nivel de profundidad con el cual se aborda la investigación, la misma según Hernández y col. (2006) es de tipo descriptiva, con un diseño de campo, ya que recoge la información directa de los centros de investigación. Al respecto, Méndez (2002) plantea que las investigaciones descriptivas radican en describir algunas características fundamentales de un conjunto homogéneo de fenómenos utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento.

La población estuvo constituida por los directivos de las 23 cooperativas prestadoras de servicio a la industria petrolera inscritas en el RAC de PDVSA. En consideración al reducido tamaño de la población y la accesibilidad a la aplicación de los instrumentos a la totalidad de la misma, en el estudio se aplicó el censo poblacional, por ser una población finita y de fácil acceso; en este sentido, Tamayo y Tamayo (2000), definen censo poblacional como la muestra en la cual entran todos los miembros de la población.

Para la recolección de la información se elaboró un cuestionario constituido por 16 ítems con escala de tipo Likert, cuya validez de contenido se realizó por el juicio de expertos y para la confiabilidad se manejó el coeficiente de Alpha Cronbach, siendo este 0,94. Para analizar el procesamiento de los resultados se utilizó el método de estadística descriptiva, específicamente a través del uso de las técnicas de tendencia central y de variabilidad, mediante la utilización del software Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) V.16. Con respecto a la técnica de variabilidad

se empleó la desviación estándar, con el objeto de mostrar el grado de dispersión que se pueda detectar en las distintas respuestas en relación con la escala de medición utilizada y su respectivo rango.

Análisis de los resultados

Los factores claves de éxito deben traducirse en ventajas competitivas fundamentales que le permitan a cualquier organización alcanzar los objetivos propuestos. Dentro de este contexto, esta investigación tuvo como finalidad identificar los factores claves de éxito de las cooperativas del estado Zulia que laboran para PDVSA Occidente.

Es importante acotar que la investigadora consideró para la operacionalización de la variable el fundamento teórico de Navarrete (2002) y para el procesamiento de los resultados obtenidos se utilizó el método de estadística descriptiva, específicamente a través del uso de las técnicas de tendencia central y de variabilidad. Los resultados se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. Variable: Factores claves del éxito

Dimensión	Promedio	Desviación Estándar
Rumbo Estratégico	2,40	1,00
Área Estratégica	2,24	2,18
Política Estratégica	1,97	0,80
Total	2,20	1,33

Fuente: Los autores (2010).

Para la variable factores claves de éxito, medida a través de rumbo estratégico, área estratégica y política estrategia, se observó un promedio de 2,20 con una desviación de 1,33, por cuanto los encuestados casi nunca los consideran como criterios esenciales que permiten reconocer públicamente a las empresas en su excelente desempeño, esto objeta lo planteado por Velasco (2007) quien afirma que la clave del éxito del empresario en general consiste en los elementos que le permiten a éste alcanzar los objetivos que se ha trazado y distinguen a la empresa de la competencia haciéndola única.

Estos resultados indican que las cooperativas deben mirar hacia adentro de la asociación, saber cuáles son las competencias críticas por desarrollar o necesidades de mejoramiento en los que se debe enfocar para alcanzar el logro de la visión de futuro y poder fundamentar y sostener una ventaja competitiva a largo plazo.

Con relación a la dimensión rumbo estratégico, los resultados son mostrados en la Tabla 2; resultando un promedio de 2,40 ubicándola en la categoría casi nunca, con una desviación de 1,00 con una baja dispersión en las respuestas, ya que los encuestados declararon que casi nunca se establece en forma clara la misión de las organizaciones como punto de partida de las organizaciones analizadas, así mismo, algunas veces no está muy clara la visión de las cooperativas de tal manera que les permita plantearse estrategias gerenciales orientadas hacia el alcance de los objetivos propuestos. Por otra parte, casi nunca se observa en los socios cooperativistas la promulgación de los valores de cooperación, igualdad, justicia, respeto y trabajo conjunto.

Tabla 2. Dimensión: Rumbo Estratégico

Indicadores	Promedio	Desviación
Establecimiento de Misión	2,23	0,94
Establecimiento de Visión	2,69	1,18
Establecimiento de Principios y Valores	2,28	0,87
Total	2,40	1,00

Fuente: Los autores (2010).

Estos resultados, objetan lo planteado por Navarrete (2002), quien considera que el rumbo estratégico es el punto de partida de cualquier organización y que el mismo está compuesto por la misión, visión y los principios y valores de la organización. Siendo la misión la declaración formal de la alta gerencia, la visión el estado futuro deseado para ella en el largo plazo y los principios y valores son los que la alta gerencia considera que debe basarse la gestión de todos los colaboradores. Acota el autor que no es suficiente una misión y una visión sin tener definidos los principios y valores.

En cuanto a la dimensión área estratégica, se alcanzó un promedio de 2,24 ubicándola en la categoría casi nunca, y una desviación de 2,18 indicando una moderada dispersión de las respuestas, esto se evidencia por parte de los encuestados al responder que casi nunca se muestra la agilidad en los servicios prestados. Del mismo modo, casi nunca en la gerencia de procesos los socios cooperativistas identifican los mejores escenarios para propiciar un claro camino a largo plazo y, casi nunca se considera la calidad humana en la atención, como aspecto importante dentro del proceso, de tal manera que existen fallas en la planificación en materia de relaciones humanas. Por otra parte, casi nunca se da un desarrollo telemático que permita a los socios cooperativistas percibir en el uso del internet la importancia de considerarlo una gran herramienta comunicacional para desarrollar sus planes estratégicos. Los resultados son presentados en la Tabla 3.

Tabla 3. Dimensión: Área Estratégica

Indicadores	Promedio	Desviación
Agilidad en los Servicios	2,41	1,09
Gerencia de Procesos	2,13	0,87
Calidad Humana en la Atención	1,87	0,81
Desarrollo Telemático	2,56	1,28
Total	2,24	2,18

Fuente: Los autores (2010).

Al considerar los resultados arrojados respecto a la dimensión áreas estratégicas, se evidenció que los socios cooperativistas casi nunca practican las competencias que permitan alcanzar las metas planteadas, lo que objeta los basamentos teóricos formulados por Navarrete (2002), quien concibe las áreas estratégicas como potenciales factores claves de éxito, entendidas como competencias críticas para desarrollar necesidades de mejoramiento con el propósito de alcanzar el logro de la visión de futuro, fundamentar y sostener una ventaja competitiva a largo plazo.

Del mismo modo, Navarrete (2002), afirma que las áreas estratégicas, deben estar vinculadas con la agilidad en los servicios, gerencia de

proceso, calidad humano en la atención y desarrollo telemático; señalando que todas estas competencias son capacidades o habilidades claves a desarrollar o adoptar a mediano plazo por parte de las organizaciones. Estas competencias se encuentran usualmente en procesos de todo tipo: calidad total, informática, logística, servicios de apoyo, diseño del portafolio de productos y servicios, genérica de recursos financieros, capacitación y entrenamiento.

Considerando la dimensión política estratégica, cuyo resultado es mostrado en la Tabla 4. Se obtuvo un promedio de 1,97 ubicándola en la categoría casi nunca con una desviación de 0.80 lo que le da una muy baja dispersión en las respuestas, ya que los encuestados declararon que casi nunca elaboran el plan estratégico de mejoramiento que permita a los socios cooperativistas evaluar el mercado en el cual la cooperativa debe competir.

Tabla 4. Dimensión: Política Estratégica

Indicadores	Promedio	Desviación
Plan Estrategia de Mejoramiento	1,97	0,80
Total	1,97	0,80

Fuente: Los autores (2010).

Se evidencia a través de estos resultados, unas contradicción con lo planteado por Navarrete (2002) y Velasco (2007); quienes indican que el plan estratégico debe representar a la política estratégica de la toda empresa y, ella comprende el objetivo que se desea alcanzar y los medios que se van a utilizar para lograrlo. Por ello, el conjunto de políticas estratégicas es lo que se denomina plan estratégico de mejoramiento.

Este análisis evidencia que la supervivencia de las organizaciones dentro de un mercado está determinada en gran parte por los factores claves de éxito, los mismos permitirán al empresario alcanzar los objetivos trazados, logrando la diferenciación de la organización haciéndola única.

En función de estos planteamientos es necesario comprender tres conceptos claves: rumbo estratégico, área estratégica y política estratégica de cada organización. El rumbo estratégico es el punto de partida de

cualquier organización. Está compuesto por la misión, visión y los principios y valores de la organización. Por lo que toda cooperativa debe desarrollar e identificarse con su misión y visión, en ella debe estar implícita su filosofía de gestión.

En relación a las áreas estratégicas son aspectos fundamentales sobre los que las cooperativas deben concretar sus recursos para alcanzar su visión de futuro y cumplir con su misión. Estas áreas establecen los campos de acción a fin de enfocar los esfuerzos de la organización y comprometiendo a la administración con el propósito de mostrar resultados concretos.

Finalmente, para lograr la política estratégica que comprende el objetivo que se desea alcanzar y los medios a utilizar para lograrlo, diseñando para ello un plan estratégico de mejoramiento.

Con esta exposición se significa la necesidad por parte de los socios cooperativistas de la importancia de poseer y promover entre todos sus miembros la disposición de enfrentarse a los retos, al mismo tiempo de convertirse en empleadores de procesos estratégicos con la firme intención de: planificar, dirigir, organizar y controlar efectiva y eficazmente las cooperativas.

Conclusiones

Una vez procesados y analizados los resultados obtenidos se puede concluir que:

Se evidencia que los factores claves de éxito mencionados por los autores estudiados, no se presentan con una cierta frecuencia en las cooperativas objeto de estudio, debido a su racionalidad, objetivos, prioridades, valores, y la dinámica particular de los entornos político-económico donde se desenvuelven, logran otros atributos y caracterizaciones, sin dejar de lado cierto grado de desempeño y éxito en su ámbito local.

Por lo tanto, estos resultados permitieron identificar algunos factores claves de éxito presentes con muy baja frecuencia y que son necesarios para generar ventajas competitivas en las cooperativas, permitiéndole transformarse en asociaciones exitosas, perfeccionando así la calidad de vida de sus miembros y del territorio donde se desarrollan. Se destaca una debilidad considerable en los siguientes aspectos:

Formación gerencial, siendo una herramienta clave para las cooperativas al afrontar con éxito las cada vez mayores presiones competitivas a las son sometidas, resultado de una mayor capacidad de adaptación e innovación por parte de las mismas.

Innovación tecnológica, es necesario incorporar las tecnologías de información y comunicación en los procesos si quieren a fin se alcanzar niveles aceptables de eficacia y ofrecer los productos que demanda el mercado a fin de mantener su presencia en el mismo.

Adoptar proyectos y programas para el beneficio social de todos asociados y sus grupos familiares. Frente a la realidad actual de las cooperativas y teniendo en cuenta su entorno de tipo económico, social, político, cultural, legal y el análisis de la situación interna en aspectos administrativos, financieros, tecnológicos y operativos, con el fin de proponer y proveer soluciones eficaces a las necesidades del grupo social y de su entorno.

De lo anteriormente planteado, se hace evidente la necesidad de incorporar continuamente dentro de la gestión empresarial, la capacitación y entrenamiento de los socios de las cooperativas; de igual manera fomentar el vínculo entre las cooperativas y las instituciones educativas; apoyando en la mejora y desarrollo de los diferentes aspectos de funcionamiento organizacional (desarrollo del talento humano, implementación de planes y estrategias diversas de mejoramiento).

En este orden de ideas, es imperioso cambiar la individualidad de los socios, promoviendo para ello los valores y principios cooperativistas; no limitar el sexto principio referido a la cooperación entre cooperativas, integrando a las cooperativas con empresas no cooperativas. Finalmente, para mejorar la competitividad, las empresas en general, y las cooperativas en particular, deben adecuar sus estrategias y su estructura organizativa al entorno dinámico de la economía actual.

Referencias bibliográficas

Alianza Cooperativa Internacional. Declaración de Identidad Cooperativa (1995). **Principios cooperativos**. Manchester.

Burns, J. (2004). **Transforming leadership.** New York. Harpr & Row.

Caracciolo, N. (2008). **Responsabilidad social y valores en las cooperativas de servicio del sector eléctrico del estado Zulia.** Cayapa. 15 (8), 92-113.

Carrasco, M. (2007). Corporate social responsibility, values and cooperation. ***International Advances in Economic Research***. 13 (4), 454-460.

Cerda, H. (2001). **Cómo elaborar proyectos. Diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales y educativos**. Bogotá, Cooperativa Editorial Magisterio.

Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2006). **Metodología de la investigación**. México. Editorial Mc Graw Hill.

Krieger, M. (2001). Sociología de las organizaciones. San Pablo. Prentice Hall.

Ley General de Asociaciones Cooperativas (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 2.456, Extraordinaria.

Méndez, C. (2002). **Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación**. Colombia. Mc Graw Hill.

Navarrete, H. (2002). **Gerencia de procesos**. Bogotá. Alfaomega.

Peters, T. (2004). **En busca de la excelencia**. Madrid. Plaza Edición.

SUNACOOP (2010). Superintendencia Nacional de Cooperativas. **Sistema de información social de Cooperativas**. Disponible en: www.sunacoop.gob.ve (Consulta: 2010, marzo 16).

Tamayo y Tamayo, M. (2002). **El proceso de investigación científica**. **Incluye evaluación y administración de los proyectos de investigación.** 4ta Edición. México. Limusa Noriega Editores.

Thompson, A. y Strickland, A. (2001). **Dirección y Administración Estratégica**. E.U.A. Addison-Wesley Iberoamericana, S.A. Wilmington, Delaware.

Velasco, F. (2007). **Aprender a elaborar un plan de negocio**. Barcelona. Editorial Paidós.

Impacto Científico
Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago
ISSN: 1836-5042 ~ Depósito legal pp 200602ZU2811
Vol. 5 Número Extraordinario, 2010, pp. 67 - 82

Creatividad e innovación: características indispensables en el asesor académico

Brizeida Mijares[1], Egilde Zambrano[2] y Yaneth Rincón[3]

[1] Departamento de Ciencias Humanas de la Universidad del Zulia,
Núcleo Costa Oriental del Lago
E-mail: mijaresbrizeida@gmail.com
[2]Coordinación de Postgrado e Investigación de la Universidad del Zulia,
Núcleo Costa Oriental del Lago
E-mail: egilde@yahoo.es
[3]Coordinación de Postgrado e Investigación de la Universidad del Zulia,
Núcleo Costa Oriental del Lago
E-mail: rinconym@gmail.com

Resumen

Los asesores académicos dentro de la Universidad del Zulia se plantean como retos la formación integral del estudiante, optimizar su función como docentes y elevar el rendimiento académico e institucional (LUZ, 1986; 1991). Partiendo de esas premisas y revisando el perfil propuesto por Mijares y col. (2008) se abre la necesidad de profundizar en las características que debe poseer ese asesor. De todas las propiedades mencionadas se eligen las de creatividad e innovación a partir del hecho de que otras cualidades se subyugan a ellas. Se realiza una investigación documental que permite responder a las interrogantes acerca de las mismas y se siguen los aportes de autores como Torrance (1974), de la Torre (1997), Guilford (1975), Sefchovich (1993), Williams (1973) y Rodríguez Estrada (1995), entre otros. Se concluye que el asesor académico como líder orientado al servicio y formado en valores necesita desarrollar su creatividad y su capacidad innovadora para dar respuestas coherentes al entorno académico en donde se desenvuelve y de esta manera ser capaz de reinventarse en su rol de Asesor Académico-Líder que debe promover cambios en los estudian-

RECIBIDO: 16/02/2010 ACEPTADO: 20/04/2010

tes, en sí mismo y en la universidad, y podrá cumplir con el deber ser del Programa de Asesorías Académicas en la Universidad del Zulia.

Palabras clave: Creatividad, innovación, asesores académicos, características.

Creativity and Innovation: Indispensable Characteristics for the Academic Advisor

Abstract

Academic advisors at the University of Zulia have several challenges, among which are: integral student training, optimizing their function as teachers and enhancing academic and institutional performance (LUZ, 1986; 1991). Based on these premises and reviewing the profile proposed by Mijares et al (2008), the need for deeper knowledge about the characteristics an advisor should have became evident. Of all the characteristics mentioned, creativity and innovation were chosen since the other characteristics are subjugated to them. Documentary research was performed that permitted answering questions about creativity and innovation according to the contributions of authors such as Torrance (1974), De la Torre (1997), Guilford (1975), Sefchovic (1993), Williams (1973) and Rodríguez Estrada (1995), among others. Conclusions were that the academic advisor, as a leader oriented toward service and trained in values, needs to develop his/her creativity and innovative capacity in order to give coherent responses to the academic environment where he/she works. In this way, academic advisors will be able to re-invent their role as academic advisor-leaders who ought to promote changes in the students and in themselves, as well as in the university; and thereby, comply with what the University of Zulia's Academic Advisor Program ought to be.

Key words: Creativity, innovation, academic advisors, characteristics.

Introducción

En el marco de la profundización del perfil del asesor académico, hay dos características claves a nivel de actitudes que se presentan tanto en el asesor como en el líder, tal como lo plantean Mijares y col. (2009). Dichas características son: la creatividad y la innovación. Tanto una como la otra son caras de una misma moneda y ambas requieren para su manifestación de otras características, tales como ser agente de cambio, visionario, adaptable, paciente, atento, preocupado, tolerante, orientado

hacia resultados, intuitivo inspirador, autodeterminado, constante, comprometido, entre otras. Pero, a su vez, influyen sobre cada una de ellas, impactándolas de manera positiva.

Ser creativo implica estar dispuesto a navegar por aguas desconocidas; caminar a través del propio yo en la búsqueda permanente del ser, de ideas que le lleven a producir cambios en sí mismo y en otros; de completar lo incompleto y de descompletar lo completo. Es así como puede atravesar los problemas y llegar a ser innovador, no sólo como asesor académico sino como docente, profesional, líder orientado al servicio y formado en valores.

Para que el asesor académico sea innovador, debe ser creativo; tiene que ser capaz de ver más allá de lo común, de lo cotidiano, y de ayudar a cambiar lo usual por lo inusual. Las preguntas que surgen a partir de este perfil con características tan precisas son: ¿Qué debe hacer el asesor académico como líder orientado al servicio y formado en valores para desarrollar su creatividad e innovación? ¿Cómo puede orientar a sus estudiantes para que ellos desarrollen a su vez ambas características?

Se propone en este artículo la resolución de ambas interrogantes, iniciándose con revisiones de la literatura en asesorías académicas, creatividad e innovación, que permitan pasearse por esos caminos y encontrar las trayectorias a seguir para desarrollar en ambas poblaciones las características esperadas.

Asesorías académicas

En primer lugar, las asesorías académicas equivalen a las tutorías que se remontan a los orígenes institucionales de las universidades, específicamente finales del siglo X, comienzos del XI en Salerno, Bolonia, Montpellier. Alarcón y Fernández (2008:31) afirman que "la figura del tutor se identifica con el educador pleno que se dedica a formar un alumno en su totalidad, como la autoridad que acompaña y guía los saberes del alumno". En la actualidad esa función continúa y "ha adquirido importancia como función clave de la relación docente-discente-universidad,… y en general para elevar la calidad de la educación superior (Alarcón y Fernández, 2008: 31).

En Venezuela, las Asesorías Académicas en la Universidad del Zulia se iniciaron el 1986 y desde entonces se han desarrollado desde varias perspectivas: la institucional, la técnica y la filosófica. A continuación se detallan cada una de ellas. Institucionalmente, se definen como "programas progresivos y permanentes que integran orientadores, docentes y estudiantes en la planificación y desarrollo de experiencias dirigidas a propiciar la formación integral del estudiante, optimizar la función del docente y a elevar el rendimiento académico e institucional" (Universidad del Zulia, 1986; 1991:11).

Técnicamente éstas se concibieron como "una relación de ayuda mutua dirigida a canalizar satisfactoriamente la integración, el rendimiento y el desarrollo académico y personal-social del estudiante dentro del medio universitario" (Universidad del Zulia, 1986; 1991:11).

Filosóficamente, las Asesorías Académicas se fundamentan en las formas como concibe al hombre, a la educación y al rendimiento académico. Es así como al hombre lo ven como un "ser integral y susceptible de cambio, con derecho al desarrollo de todas sus potencialidades, en igualdad de oportunidades, responsable de sus acciones y digno de respeto por su condición humana" (Universidad del Zulia, 1986; 1991:13).

En cuanto a la Educación, la percibe como un soporte de su visión del hombre, y busca así promover la formación de un estudiante que se proyecte como un profesional completo y con capacidad de autodirigirse a nivel personal y profesional asumiendo los retos que la vida le presente y siendo, por ende, capaz de ofrecer soluciones coherentes y creativas. El rendimiento académico lo observa como un proceso global u holístico, ya que tiende a reflexionar acerca de todos los factores y variables que inciden sobre éste. De allí que se deba considerar todos los actores del proceso; es decir, los docentes y las docentes, los estudiantes y las estudiantes, el contexto institucional, el proceso de enseñanza-aprendizaje y determinantes sociales y/o ambientales.

En la Universidad del Zulia se espera que a través del Programa de Asesorías Académicas se logre mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y las estudiantes a partir del desarrollo continuo de sus profesores-asesores, desde las cualidades de estos últimos, las cuales se ubican en tres categorías: habilidades (lo que sabe hacer), conocimien-

tos (lo que debe saber) y actitudes (lo que debe ser) (Universidad del Zulia, 1986; 1991).

Es el ámbito de las actitudes donde se hará énfasis, singularizando dos características de gran relevancia por su impacto sobre las otras, ya identificadas por Mijares y col. (2008) y que se reflejan en el Cuadro 1. Estas dos actitudes son: creatividad e innovación.

Cuadro 1
Cuadro Comparativo Actitudes Asesor Académico y Líder

	Asesor Académico	Líder
Actitudes	• Empático • Dispuesto a cooperar • Comprometido • Receptivo • Auténtico • **Creativo** • Autocrítico • Sensible • Constante • Autodeterminado • Honesto	• Empático • Humilde • Orientado hacia la gente, Accesible • Responsable • Sensible, Compasivo • Optimista, Entusiasta; Carismático • Autodisciplinado, Resistente al estrés • Comprometido • Intuitivo, Inspirador • Realista, Con sentido común • Constante; Consistente, Confiable • Servidor • Autónomo • Atento, Preocupado; Tolerante • Orientado hacia el resultado • Generoso • Con conocimiento de sí mismo, Maduro • Adaptable, Paciente • Comunicador • Motivador, Enérgico • **Creativo, Innovador** • Asertivo, Reconoce errores • Agente de cambio, Visionario • Diplomático

Fuente: Mijares y col., 2008.

Creatividad

La creatividad se reconoce como una idea muy compleja (e.g., Gowan, 1972; Roweton, 1972; Torrance, 1974, citados en Khatena, 1982), en términos de sus correlaciones de medición, es una gran fuente de aprehensión. Existe una falla considerable de concordancia sobre la definición debido a que a través del uso del término se ha asociado con varios aspectos de la conducta creativa y el funcionamiento mental que corre a lo largo de un continuo cognitivo-emotivo. Esto se ha complicado aun más por el gran número de diferentes definiciones concernientes con su fuente de energía –dependiendo esto de los diversos modelos teóricos del funcionamiento humano que sirven como marco de referencia.

Existe la tendencia de confundir la creatividad con los resultados finales del proceso educativo. Se tiende a pensar en la persona creativa en términos de lo que produce. Al igual que un noviazgo puede o no terminar en matrimonio, de la misma manera la creatividad puede o no culminar en un producto final tangible (Willings, 1980).

Partiendo de lo expresado anteriormente, a continuación se ofrecen algunas de las definiciones más representativas de este constructo, empezando con las más antiguas y culminando con las más recientes; ello se hace al considerar que las primeras han servido de fundamento a las segundas, y continúan teniendo relevancia.

Etimológicamente, creatividad proviene del latín *creare*: crear, hacer algo nuevo, algo que antes no existía) y del término griego krainen. "Esto significa que la creatividad es el descubrimiento de nuevas formas, símbolos, patrones, procesos e ideas sobre los cuales nuevo trabajo y medios sociales se pueden construir" (May, 1975, citado por De Faría y Nahas, 2007: 24). Por su parte, Guilford (1950, citado por Khatena, 1982: 18) ha remarcado que (1) "si fuésemos a estudiar el dominio de la creatividad deberíamos mirar más allá de los límites del CI (cociente intelectual)" y (2) "la creencia de que el talento creativo se debe contar en términos de alta inteligencia o CI… no solo es inadecuado sino que es altamente responsable por la falta de progreso en el entendimiento de la gente creativa".

Williams (1973) ofrece una definición operacional de creatividad. Para él, el proceso de crear es, en gran medida, el desarrollo de las destrezas mentales para asociar o unir los elementos de información previamen-

te adquiridos en nuevas y originales combinaciones. Por consiguiente, se debe considerar un factor de originalidad o de inventiva al igual que diversos factores de flexibilidad que juegan un papel en el pensamiento y acción creativo. De igual manera, mientras más combinaciones uno pueda formar es más probable que algunas de ellas sean más creativas. Junto con la originalidad y flexibilidad existen varios factores tales como los juegos de ideas, de asociaciones, y de expresiones que también son importantes. La combinación de ítems de información y la formación de nuevas asociaciones son resultado de la amplitud y profundidad del conocimiento, pero la habilidad para su producción depende de las destrezas y estrategias del pensamiento que llevan hacia el establecimiento de nuevas asociaciones entre los ítems de la información recibida.

Torrance (1974: 8), define a la creatividad como:

> "un proceso mediante el cual una personase vuelve sensible a los problemas, definiciones, lagunas en el conocimiento, elementos perdidos, disonancias, etc.; identifica lo difícil, busca soluciones, adivina o formula hipótesis acerca de imperfecciones, prueba o vuelve a probar esas hipótesis y, posiblemente, las modifica y vuelve a probar, y, finalmente, comunica los resultados".

Cuando se analiza el concepto de Torrance se encuentran en él cuatro formas de actuación creativa de la gente. Es decir, dos procesos de pensamiento evaluativo, un proceso divergente y otro de comunicación.

Smith y Carlsson (1983: 168), por su parte, definen la creatividad como "la inclinación individual de traspasar los confines de un contexto perceptual establecido". Para Rodríguez (1985, 1995a, 1995c) la creatividad no es una curiosidad o un artículo de lujo, sino el camino para un vida plena, para lograr la felicidad personal, la higiene social y el progreso en todos los campos. Por ello propone que la creatividad se le defina como: la capacidad de producir cosas nuevas y valiosas. Además, considera que ella es elemento esencialísimo de la superación personal y de desarrollo humano.

De la Torre (1997; 2004:60) enfatiza que con la creatividad se está ante un fenómeno polisémico, multidimensional y de significación plural. Con lo cual coincide con los teóricos mencionados anteriormente en referencia a la creatividad. Así señala que la creatividad es propia de los seres humanos, posee direccionalidad e intencionalidad, transforma el

medio, el hombre comunica acerca de los productos que elabora, y es original y novedosa. Todo ello le lleva a concluir que la creatividad es "la capacidad y actitud para generar ideas nuevas y comunicarlas".

Finalmente, Morris (2006: 2) cita la definición expresada por el Comité Consultivo Nacional del Reino Unido (1999):

> "Primero, ellas [las características de la creatividad] siempre envuelven el pensar o actuar **imaginativamente**. Segundo, en términos generales esta actividad imaginativa tiene **un norte**: es decir, está dirigida a lograr un objetivo. Tercero, esos procesos deben generar algo **original**. Cuarto, el producto debe tener un **valor** en relación a un objetivo."

Las definiciones presentadas tienen en común la disposición natural del hombre de reinventarse, de solucionar problemas, de imaginar lo nuevo, de aplicar su ingenio buscando ver lo que nadie ha visto en una situación, para luego aplicar lo que se ha encontrado, si ese fuese el caso, y así determinar su valor tangible. Este proceso no concluye jamás, puesto que todo lo que se revise es susceptible de seguir mejorando y cambiando.

Innovación

Concluida la disertación acerca de la creatividad, se continúa con la segunda característica que debe desarrollar el Asesor Académico, ya que no es suficiente ser creativo; hay que ser también innovador. Esto obedece a que la creatividad se operacionaliza a través de la innovación, es decir, "innovar se refiere a la aplicación del proceso creativo" (Hurwitch, 2008).

De la Torre (1997; 2004) hace referencia al estudio de la relación entre creatividad e innovación a lo largo de la historia y señala a diversos autores (Haeffele, 1962; Fishman, 1990; Whiting y Solomon, 1989; y Drucker, 1986) que han tenido gran relevancia en el estudio de la misma. Igualmente indica que tanto la creatividad como la innovación "parten del mismo núcleo semántico, aunque con diferente raíz léxica: 'nov', portador de novedad, de algo diferente de lo que se tiene o conoce; 'crea' generar, producir algo nuevo o inexistente" (De la Torre, 1997; 2004: 130). Es así como, y a partir de una comparación de ambos conceptos desde las orientaciones de: persona, medio, proceso y resultado, se logra determinar las similitudes y diferencias en las mismas referidas a los conceptos en estudio.

La creatividad y la innovación reconocen en la persona el agente capaz de aportar algo nuevo. En cuanto al medio, éste tiene un papel fundamental en el desarrollo de la creatividad y de la innovación. Éste configura la inteligencia, los hábitos y valores, la educación y la creatividad. De manera tal que puede influir de manera positiva o negativa sobre la creatividad y la innovación dependiendo del medio educativo, familiar y sociocultural donde se desenvuelva el individuo (De la Torre, 1997; 2004); esta influencia del medio ha sido reconocida y manifestada por los estudiosos de la creatividad desde los años 50, cuando se dio inicio al estudio formal y científico de la creatividad. De la Torre continúa revisando el paralelismo entre ambos conceptos y al hacerlo desde la concepción del proceso observa que ambos cuentan con varias fases; es decir, preparación, incubación, iluminación y verificación.

Finalmente, en términos de resultados, ambos constructos transmiten la idea de aportación novedosa y de valor. Taylor (1971, citado por De la Torre, 1997; 2004) clasifica en cinco las manifestaciones creativas: creatividad expresiva, productiva, inventiva, innovadora y emergente. A su vez, la innovación plantea diferentes niveles de cambio que van desde los más sutiles o menos profundos hasta los profundos y dificultosos: es decir, conocimientos, habilidades, actitudes, cambio de comportamiento individual, cambio de comportamiento de un grupo.

El Asesor académico, líder creativo

El Reglamento del Programa de Asesoría Académica de la Universidad del Zulia (2006: 1), concibe la Asesoría Académica como "una relación de ayuda ejecutada por docentes y estudiantes asesores, dirigida a canalizar satisfactoriamente la integración, del rendimiento y el desarrollo académico del estudiante dentro del medio universitario". De acá se desprende que el asesor académico es un guía que facilita el tránsito de los estudiantes y las estudiantes en el alcance de su meta y, para llegar a ésta, en el cumplimiento de los diferentes objetivos que a ella darán lugar.

Más específicamente, se plantean, entre las funciones del docente-asesor, las de asistir a los estudiantes en el cumplimiento del plan de estudios, organizar programas de asesoría académica para los estudiantes

que así lo requieran y brindarles una orientación adecuada (Universidad del Zulia, 2006).

En este sentido, el asesor académico es un líder para sus estudiantes (seguidores y seguidoras) y su papel se operacionaliza a través de la orientación y la motivación que les brinda. Es importante resaltar que a este Asesor Académico Líder debe reconocérsele también, en su labor, el empleo de la creatividad y la innovación.

Para Yarce (2005), la creatividad es una de las características más relevantes a la hora de definir el liderazgo; señala el autor que así lo muestran las encuestas entre dirigentes de todos los sectores, conjugada con la visión, los valores, la comunicación y el compromiso. Asimismo, afirma que la creatividad es una ventaja competitiva para el líder, y con ello concuerdan Figueroa (2008), Díaz-Carrera (2004) y Sturner (1997).

En este orden de ideas, la creatividad y la innovación, como características del liderazgo, podrían marcar la diferencia entre buenos y mejores asesores académicos, al proporcionarles un esquema distinto de ver la academia, la universidad, las relaciones con los estudiantes, la búsqueda de soluciones a problemas comunes, y su propia interacción con el medio que les rodea.

Aportando sobre la importancia de la creatividad en el liderazgo, expresa Figueroa (2008) que:

> "El líder creativo tiene su visión puesta en el futuro y dirige todas sus energías hacia un cambio positivo con una actitud proactiva y optimista; es capaz de enfrentar los diferentes tipos de crisis (familiares, económicas, políticas, espirituales, etc.). Además de esto, es valiente, demuestra integridad y compromiso, busca el bien de todos y no solo el propio, se deja llevar por sus principios y valores, es emprendedor y aprendiz de por vida".

Por su parte, Guastello (1995) ve al líder como un facilitador que desarrolla y plantea oportunidades en el interés de que los participantes (seguidores) refuercen su propia creatividad. Para Knowles (1990), el liderazgo creativo es una forma de liderazgo que libera la energía creativa de los seguidores. Esto implica que el líder creativo promueve que sus seguidores sean creativos.

De Bono (1998:5), expresa:

> "No hay que afirmar que si tu no eres creativo no eres nada; es mejor decir que una de las destrezas del futuro para cada individuo y para cualquier país, es la habilidad de ser creativo y esta habilidad debería ser enseñada por alguien"

Tomando esta referencia, Ramos (2008) expresa que tal habilidad (creatividad) debe ser enseñada por los educadores en el campo educativo, por los padres en el hogar y por la sociedad en la calle. Tiene entonces, el asesor académico, la tarea de fomentar la creatividad de sus seguidores desde y con su propia creatividad. Tales ideas refuerzan la importancia de contar con un asesor académico que sea su vez líder creativo:

> "El líder creativo presta atención a los valores, los compromisos y las aspiraciones. Atiende a algunas de las necesidades más fundamentales de los seres humanos: la necesidad de ser importantes, de proporcionar valor, de ser útil, de ser parte de un grupo exitoso" (Instituto de Investigación para una coevolucioìn creativa, 1997)".

Ciertamente, el asesor académico, como contribuidor a la formación integral de los estudiantes y las estudiantes, tiene en sus manos la valiosa misión de escucharles, despejarles sus dudas, ayudarles a descubrir y desarrollar sus fortalezas, así como a reconocer y minimizar sus debilidades, a afrontar las amenazas y aprovechar las oportunidades, a perseverar, a buscar alternativas y seleccionar las más adecuadas, a seguir adelante. En este camino, la creatividad tiene un papel muy importante desde dos perspectivas, y es que por un lado, para consolidar esta misión, el Asesor Académico debe hacer uso de todo su liderazgo creativo y, por el otro, desarrollar la creatividad en los estudiantes y las estudiantes, a fin de que logren hacer un mejor uso de todas sus potencialidades.

Estrategias, técnicas y procedimientos para desarrollar la creatividad y la innovación en los asesores académicos

A fin de que los asesores académicos desarrollen y/o mejoren su creatividad e innovación es necesario implementar un programa de in-

ducción que los pasee por diversas técnicas, estrategias y procedimientos y que permita que identifiquen aquellos en los que se sientan más cómodos y se adapten a sus necesidades, intereses y formas de aprendizaje. Por lo tanto, tal programa debe contener estrategias que incluyan experiencias de índole visual, auditiva y kinestésica.

A continuación se mencionan algunas de las estrategias, técnicas y procedimientos diseñadas por diversos investigadores (Torrance, 1972; Guilford, 1977; Rodríguez, 1985; Kathena, 1982; Osborn, 1963; Sefchovich y Waisburd, 1987; Sefchovich, 1993; Eberle, 1977,1984a,1984b; De la Torre, 1997; 2004; De Bono, 1998; Buzan,1996; Ramos, 2006) a fin de desarrollar la creatividad y la innovación en los asesores académicos:

1) Hacer el problema más general, 2) dividir el problema en sub-problemas, 3) hacer preguntas, 4) no hacer juicios, 5) realizar un esfuerzo externo, 6) hacer una lista de atributos o características, 7) forzar las relaciones, 8) lluvia de ideas, 9) realizar análisis morfológico, 10) incubar, 11) estar en estados alterados de conciencia, 12) tener un criterio de evaluación, 13) entrenar en las habilidades del pensamiento divergente (i. e., fluidez, flexibilidad, originalidad y elaboración) y transformación, 14) mejorar el almacenaje de memoria, 15) estudio de modelos o biografías, 16) ejercicios de descripción, 17) detección de relaciones remotas, 18) descripción imaginaria de mejoras, 19) psicodrama, sociodrama y role-playing, 20) transformaciones mentales de las cosas, 21) Sinéctica de Gordon, 22) modelaje en plastilina, arena, papel, barro, harina con aceite, 23) expresión mímica en diversas situaciones, 24) visualización creativa, 25) Positivo/Negativo/Interesante de Edward de Bono, 26) Seis sombreros para pensar de E. de Bono, 27) Scamper, 28) mapas mentales de Buzan, 29) romper con lo obvio y lo común; 30) transposición; 31) restructuración; 32) síntesis; 33) analogía, 34) figuras del habla: símiles, metáforas, personificación y alusión, y 35) solución creativa de problemas.

Las estrategias, procedimientos y métodos sugeridos se complementan unos con otros y, por lo tanto, se pueden usar individualmente y/o combinados; cada uno demanda diversas habilidades, destrezas, conocimientos, pero el común denominador es la disposición de tratar, de darse el permiso de volver a ser niños y experimentar, para de esa manera dejar fluir la creatividad que todo ser humano posee hasta desarrollarla a niveles inimaginables y dar paso a los procesos innovadores de la realidad.

La intención es operacionalizar los argumentos teóricos esbozados a los largo de esta disertación y, apoyados en las estrategias, técnicas y procedimientos avalados por los autores, conformar un Programa de Creatividad e Innovación para asesores académicos. En primer lugar, este programa se focalizaría en el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, aplicándose en un grupo piloto. Se plantean tres fases, la introductoria, la de implementación y, finalmente, la de evaluación. Una vez cubiertas estas fases, se aspira que el programa se proyecte en el resto de los núcleos de la universidad.

Conclusiones

Los asesores académicos, para dar respuesta al entorno cambiante y solucionar los problemas del mismo deben desarrollar actitudes que les permitan una mejor interacción con este. Dentro de las actitudes que más atención requieren se encuentran la creatividad y la innovación. Éstas influyen en todas las otras actitudes propias del asesor-líder, y a su vez son influidas por ellas.

Como líderes orientados al servicio y formados en valores estos docentes universitarios necesitan descubrir, desarrollar y mejorar su propia creatividad y capacidad innovadora. Ellas le permitirán solucionar y dar respuestas coherentes al entorno académico en donde se desenvuelven y serán capaces de reinventarse en su rol de asesor académico líder que debe promover cambios en si mismos, en los estudiantes, en la universidad, así como en la sociedad en la que se desenvuelven y cumplir con el deber ser del Programa de Asesorías Académicas de la Universidad del Zulia.

En conclusión, el asesor académico en su rol de líder creativo orientado al servicio y formado en valores se convierte en un modelo a seguir para su propio beneficio, el de sus estudiantes y el de la institución en donde labora. Por ello, la Universidad del Zulia, en todos sus núcleos, debe dar apoyo para la formación permanente de ese profesional que ha tomado la decisión de ser un asesor académico.

Referencias bibliográficas

Alarcón, M. y Fernández, J. (2008). Las Tutorías de Estudiantes: Una Experiencia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en **REMO**, 2ª época, Vol. VI, Nº 15, Julio-Octubre, pp. 30-36.

Buzan, T. (1996). **El Libro de los Mapas Mentales: Cómo utilizar al máximo las capacidades de la mente**. Barcelona, España: Urano.

De Bono, E. (1998). **Pensamiento Lateral**. España: Paidós.

De Faría, F. y Nahas, V. (2007). Creativity and Innovation in the Context of Team-work: an Evaluation in the Self-management Cells and Quality Control Circles of Ambev S.C. Branch**.** En **Brazilian Administration Review**, Vol. 4, Nº 1, art. 2, pp. 21-34. Recuperado el 01 de febrero de 2009 en: http: //www.anpad.org.br/bar

Díaz-Carrera, C. (2004). **Liderazgo creativo: Perfil y retos en el umbral del tercer milenio.** Recuperado el 12 de agosto de 2009 de http://iacat.com/1-Cientifica/liderazgocreativo.htm

Drucker, P. (1986). **La innovación y el empresario innovador.** Barcelona, España: Edhasa.

Eberle, R. (1977). **Scamper. Games for Imagination Development**. Buffalo, NY: D,O.K. Publishers.

Eberle,B. (1984a). **Scamper on for creative imagination development**. Buffalo, NY: D.O.K Publishers.

Eberle, B. (1984b). **Help! In solving problems creatively at home and school**. Illinois: Good Apple.

Figueroa, S. **La creatividad como elemento importante del liderazgo**. Recuperado el 25 de Septiembre de 2008, de http://www.geocities.com/creanimate123/Creatividad-y-liderazgo.htm

Fishman, H. (1990). **Creativity & Innovation: Challenge of the 80's**. Davis, California: Pyramid Systems Press.

Gowan, J. (1972). **Development of the Creative Individual**. San Diego, California: Robert R. Knapp, Publisher.

Guastello, S. (1995). Facilitative style, individual innovation and emergent leadership in problem solving groups. **The Journal of Creative Behavior**. **29** (4) 225-240

Guilford, J.P. (1950). Creativity. **American Psychologist**, Vol. 5, No. 9, 444-454.

Guilford, J.P. (1975). Varieties of creative giftedness, their measurement and development. ***The Gifted Child Quarterly****, 19(2),* 107-121.

Guilford, J.P. (1977). ***Way Beyond the I.* Q.** Buffalo, N.Y.: Creative Education Foundation.

Haeffele, J. (1962). **Creativity & Innovation.** New York: Reinhold.

Hurwitch, J. **La dimensión humana de la transformación institucional**. Recuperado el 10 de Diciembre de 2008, de http://www.iica.ac.cr/comuniica/n_4/ espanol/ed/jan.html

Instituto de Investigación para una Coevolución Creativa (1997). **Eficacia y salud organizacional.** México: Nueva Empresa.

Khatena, J. (1982). **Educational psychology of the gifted**. New York: John Wiley & Sons.

Knowles, M. (1990). **The adult learner: a neglected species.** London: Gulf Publishing C.O.

May, R. (1975). **A coragen de criar**. Río de Janeiro: Nueva Fronteira.

Mijares, B.; Torres, Y.; Rincón, Y. y Ortega, Z. (2008). La formación de Asesores Académicos como Líderes Orientados al Servicio. **Revista Encuentro Educacional,** (15)**.**

Mijares, B.; Zambrano, E.; Prieto, A. y Martínez, M. (2009). Profundización del perfil del asesor académico como líder formado en valores. Revista Científica **ORBIS,** 4 (11): 66-84.

Morris, W. (2006). **Creativity. Its Place in Education.** Recuperado 01 de febrero de 2009 en www.jpb.com.

Osborn, A. (1963). **Applied Imagination**. New York: Charles Scribner's.

Ramos, M. (2006). **Educadores Creativos, Alumnos Creadores: teoría y Práctica de la Creatividad**. Caracas: San Pablo.

Ramos, M. **Educación, creatividad y ética profesional**. Recuperado del 15 de Diciembre de 2008, de http://www.servicio.cid.uc.edu.ve/educacion/revista /a1n18/ 1-8-10.pdf

Rodríguez, M. (1985). **Manual de Creatividad Los Procesos Psíquicos y el Desarrollo**. México: Trillas.

Rodríguez, M. (1995a). **Creatividad en el Arte de Vivir**. 2a. ed. México: Edamex.

Rodríguez, M. (1995b). **Mil Ejercicios de Creatividad Clasificados**. México: McGraw-Hill.

Rodríguez, M. (1995c). **Psicología de la Creatividad Manual de Seminarios Vivenciales**. México: Pax.

Roweton, W. (1972). **Creativity: A Review of Theory and Research**. Buffalo, NY: Creative Education Foundation.

Sefchovich, G. y Waisburd, G. (1987). **Hacia una Pedagogía de la Creatividad. Expresión Plástica**. México: Trillas.

Sefchovich, G. (1993). **Creatividad para Adultos**. México: Trillas.

Smith, G. y Carlsson, I. (1983). Creativity in early and middle school years. *International Journal of Behavioral Development, 6,* 167-195.

Sturner, W. F. (1997). **Superb Leadership: The 12 Essential Skills**. Recuperado el 12 de agosto de 2009 de http://www.iacat.com/1-Cientifica/superliderazgo.htm

Taylor, I. A. (1971). A transactional approach to creativity and its implications in education, J.C.B., (4).

Torrance, E. P. (1972). Can we teach children to think creatively? ***Journal of Creative Behavior***, 6 (2), 114-143.

Torrance, E. P. (1974). **Torrance Tests of Creative Thinking**. Lexington, MA: Personnel Press.

Torre de la, S. (1997; 2004). **Creatividad y Formación: Identificación, Diseño y Evaluación**. México: Trillas.

Universidad del Zulia (1986-1991). **Manual de Implantación de las Asesorías Académicas en la Universidad del Zulia**. Vice Rectorado Académico. Consejo Central de Orientación. Consejo Central de Asesorías Académicas. Maracaibo.

Universidad del Zulia (2006). **Reglamento del programa de Asesoría Académica de la Universidad del Zulia**. Vice Rectorado Académico. Consejo Central de Pregrado. Maracaibo.

Williams, F.E. (1973). Is creativity an innovation in education? ***Educational Trends***, *8,* (1-4), 82-91.

Willings, D. (1980). **The Creatively Gifted**. Cambridge: Woodhead-Faulkner.

Whiting, B. y Solomon, G. (1989). **Key issues in creativity, innovation & entrepeneurship**.(Ed). Buffalo, NY: Bearly Limited

Yarce, J. Liderazgo, creatividad y descentralización mental. Recuperado el 6 de Mayo de 2005, de http://www.pucpr.edu/educontinua/liderazgo/documentos_word/ WEB/I/40.HTM

Impacto Científico
Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago
ISSN: 1836-5042 ~ Depósito legal pp 200602ZU2811
Vol. 5 Número Extraordinario, 2010, pp. 83 - 98

Gestión social de cooperativas como proceso que articula a los grupos sociales

Zolange Lugo[1], Sunny Perozo[2], Calixto Hernández[2] y Gustavo Cabrera[3]

1Coordinación del Programa PROFENES de la Universidad del Núcleo COL
E-mail: zolangeluz@gmail.com
2Coordinación de Postgrado e Investigación de la Universidad del Núcleo COL
E-mail: sunperozo@cantv.net - calixtohg@hotmail.com
3Coordinación de Prensa Decanato de la Universidad del Núcleo COL
E-mail: gustavocabrerao@gmail.com

Resumen

El artículo que se presenta a continuación, tiene como objetivo describir las actividades relacionadas a la gestión social de cooperativas, como proceso que articula a los grupos sociales pertenecientes al Núcleo de Desarrollo Endógeno "Puerto Escondido" y al municipio Santa Rita del estado Zulia. Los referentes teóricos que sustentan el proceso investigativo son abordados por diversos autores; entre ellos se mencionan a Cohen (2002), Sánchez (2006), Presno (s.f), entre otros. La investigación es descriptiva, seleccionando como población real a las seis cooperativas adscritas al NUDE y como población referencial a los 72 cooperativistas, además de los 8 líderes comunitarios del sector "Puerto Escondido" y sus zonas adyacentes, haciendo un total de 80 informantes. Para recolectar los datos se aplicó un cuestionario a las unidades de estudio. Su análisis arrojó como resultados y/o conclusiones, que el abordaje de asuntos comunitarios se hace a través de gestiones asociadas al área salud y a donaciones de alimentos para algunos habitantes de la comunidad santaricense. El Núcleo no realiza suficientes alianzas con los entes públicos y privados a fin de resolver situaciones que se presentan en la comunidad. Al identificar las actividades que ejecutan las cooperativas como parte de la gestión social, se plantea que estas no satisfacen las necesidades de los grupos sociales; se hace un trabajo frag-

RECIBIDO: 27/01/2010 ACEPTADO: 18/03/2010

mentado y direccionado sólo a ciertas dimensiones que no permiten la participación de todos para lograr el mejoramiento de la calidad de vida de la población del municipio.

Palabras clave: Gestión social, cooperativas, gestión social de cooperativas, grupos sociales, Núcleo de Desarrollo Endógeno.

Social management of cooperatives as a process that coordinates social groups

Abstract

The objective of this article is to describe activities related to the social management of cooperatives as a process that coordinates social groups belonging to the Endogenous Development Nucleus "Puerto Escondido" and the Santa Rita municipality in the State of Zulia. The theoretical referents that support the research process come from diverse authors; among them are Cohen (2002), Sánchez (2006) and Presno (s.f). The research is descriptive; the real population selected is the six cooperatives affiliated with NUDE and the referential population includes 72 members of the cooperatives as well as 8 community leaders in the "Puerto Escondido" sector and its adjacent zones, making a total of 80 informants. To collect data, a questionnaire was applied to the units under study. Data analysis indicated, as results and/or conclusions, that the approach to community matters should be made through management associated with the area of health and food donations for some inhabitants of the Santa Rita community. The Nucleus has not made enough alliances with public and private entities to resolve situations that appear in the community. By identifying the activities cooperatives carry out as part of their social management, it shows that the cooperatives do not satisfy the needs of social groups, they perform fragmented work directed only to certain dimensions and they do not permit everyone's participation in achieving improvement of the quality of life for the municipal population.

Key words: Social management, cooperatives, social management of cooperatives, social groups, Endogenous Development Nucleus.

Introducción

La gestión social de cooperativas es un escenario novedoso en el proceso de construcción y de-construcción que vive Venezuela en la actualidad. Ella gira en torno a los asuntos que articulan a los grupos sociales vinculados a las cooperativas con el propósito de buscar un beneficio colectivo. Los grupos sociales que deben participar como ejes cen-

trales en esta búsqueda están conformados por los cooperativistas y las cooperativistas integrantes de las unidades asociativas, así como por los miembros de la comunidad donde están asentadas.

Así estas unidades asociativas conocidas como cooperativas, deben direccionar sus objetivos hacia la satisfacción de las necesidades de los grupos sociales con los cuales se vincula; se hace relevante entonces conocer las actividades que realizan para hacer gestión social.

Por ello, los países del mundo han hecho esfuerzos para apoyar a las cooperativas y la gestión social que realizan, la cual debe estar implícita en los principios de equidad y justicia social. Latinoamérica y en especial Venezuela han volcado su mirada hacia ellas, con el propósito de brindarles la ayuda necesaria e incorporarlas a los escenarios socioeconómicos nacionales, regionales y locales como uno de los elementos imprescindibles para hacer abordaje social.

Así el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013 (conocido también como el Plan Simón Bolívar) promueve a través de sus líneas estratégicas (2007), el nuevo modelo productivo socialista para responder primordialmente a las necesidades humanas y estar menos subordinadas a las relaciones capitalistas de producción a través de las empresas de economía social, entre las que se incluyen las cooperativas como forma de propiedad social.

Como eje fundamental para consolidar este nuevo modelo, se crearon los Núcleos de Desarrollo Endógeno (NUDE) con el propósito de articular una serie de unidades asociativas que pudieran dar respuestas a las necesidades socioeconómicas de los grupos que los conforman, así como a los habitantes de las poblaciones circunscritas.

Para lograr este propósito, es fundamental la gestión social y las diferentes actividades que se deben realizar; así se logra el bienestar común, la articulación de saberes y la generación de los cambios necesarios para salir de la pobreza.

En el municipio Santa Rita, estado Zulia, Venezuela, existe un Núcleo de Desarrollo Endógeno integrado por 6 cooperativas , el cual tiene como objetivo principal proveer servicio turístico a los usuarios y usuarias que acuden a él con el propósito de recrearse; entre sus políticas debe estar presente la realización de actividades relacionadas con la ges-

tión social, a través de las cuales se puedan articular los cooperativistas y las cooperativistas con los miembros de las comunidades adyacentes; sin embargo se ha observado que a pesar de construir ciertas actividades dirigidas a beneficiar a los grupos sociales, son escasas y generalmente las que se realizan benefician en su mayoría sólo a los miembros de las cooperativas dejando a un lado a las comunidades del asentamiento.

En tal sentido, en este artículo se plantea la descripción de las actividades relacionadas a la gestión social de cooperativas, como proceso que articula a los grupos sociales pertenecientes al Núcleo de Desarrollo Endógeno "Puerto Escondido" y al municipio Santa Rita del estado Zulia.

Gestión social

La gestión social se hace relevante en un mundo dinámico donde convergen diferentes ideologías relacionadas a los modos de producción persistentes en la actualidad. En esta el papel de la persona y en especial el de los grupos sociales es muy importante porque hacia ellos se dirigen las políticas de Estado, a través de las cuales se busca la justicia social, en un marco equitativo de deberes y derechos por cumplir, y que a su vez está inter-relacionado con la idea de un desarrollo sostenible.

Cohen (2002:16) define a la gestión social como "la función de producción global, que busca transformar los insumos de la organización en productos, con arreglo a criterios de eficiencia interna e impacto externo sobre la población destinataria de los mismos".

Por su parte, un estudio realizado por la Universidad Autónoma de México (s.d) lo considera como un "proceso completo de acciones y toma de decisiones que hay que recorrer, desde el abordaje de un problema, su estudio y comprensión, hasta el diseño y operación de propuestas en la realidad… Implica un aprendizaje conjunto y continuo para los grupos sociales, que les permite incidir en los procesos de la toma de decisiones dentro de la dimensión política".

De acuerdo a lo expuesto, se considera que el punto focal de toda gestión social es el impacto que producen sus proyectos y acciones en los grupos vinculados o beneficiarios; por lo tanto, su acción debe ser lo más cónsona posible con todas las dimensiones que circunscriben a estos grupos: social, económica, política, cultural, religiosa, entre otras.

Henríquez y Escobar (2004) plantean que la gestión se enlaza con lo social, por lo que debe ser concebida de diversas maneras: como una vía para generar un cambio social a través de la formación de un espíritu emprendedor, buscar respuesta a la pobreza y para que las personas también adquieran destrezas que le permitan abordar un entorno con componentes políticos, económicos, socioculturales, ambientales y tecnológicos que no favorecen los procesos de desarrollo social.

En concordancia con lo expuesto, la gestión social está orientada a apoyar otras gestiones como la política, empresarial, administrativa y otras, para lograr una sociedad justa, equitativa, participativa en todo momento y así poder dinamizar el proceso de construcción de un modelo de sociedad nuevo. Ello se adquiere involucrando a todos los grupos sociales, de tal manera que se sientan comprometidos porque al participar en la toma de decisiones que les compete, logran beneficios individuales y colectivos.

Las cooperativas como formas de organización social

Se debe partir de la definición sobre el cooperativismo como expresión general de las cooperativas, para avanzar hacia el análisis de las cooperativas como una de las formas existentes para poder organizar a la sociedad.

Celis (2003:144) define al cooperativismo como "…un movimiento socioeconómico de carácter mundial constituido por asociaciones económicas en la que todos los miembros son beneficiarios de su actividad según el trabajo que aportan a las cooperativas".

Partiendo de esta definición se puede plantear que la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas o LEAC (2005:12) define a las cooperativas en su art. 2 como:

> "…asociaciones abiertas y flexibles, de hecho y derecho cooperativo, de la Economía Social y Participativa, autónomas, de personas que se unen mediante un proceso y acuerdo voluntario, para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, para generar bienestar integral, colectivo y personal, por medio de procesos y empresas de propiedad colectiva, gestionadas y controladas democráticamente".

Para lograr estos beneficios, el cooperativismo se ha vinculado con dos valores fundamentales, a saber, la solidaridad y la participación. La solidaridad está estrechamente conectada con el cooperativismo, porque es un valor propio del mismo. Sin solidaridad no habría posibilidad de que funcionase efectivamente una cooperativa; no hay cabida para los principios individualistas. Por otro lado, la participación de los grupos vinculados en las responsabilidades de la organización cooperativa, permite mejorar su efectividad.

Sánchez (2006) expone que desde sus inicios el movimiento cooperativista se ha regido sobre la base de la cooperación y la solidaridad; a su vez, recibió influencia de ciertas corrientes. Por un lado, del pensamiento socialista el cual concibe a las organizaciones como elementos pertenecientes a un nuevo orden social y por otro, de otras vertientes reformistas que las conciben como complemento del capitalismo para lograr su humanización.

En concomitancia con lo indicado con anterioridad, Esteller (2004) expone que a través de la cooperación se presta un mejor servicio a sus asociados, a otras cooperativas y a la comunidad en general; por ello, deben trabajar en forma conjunta mediante estructuras locales, regionales, nacionales e internacionales; en otras palabras, mediante la integración en diversos grados, ámbitos y grupos sociales.

En función a lo expuesto, las cooperativas tienen una orientación principal co-relacionada al bienestar de sus asociados; a su vez buscan apoyar e impulsar el desarrollo económico de las regiones donde co-habitan con otras formas de organización social. Ello con el propósito de buscar el bienestar común y lo social es primordial con relación al beneficio individual; para tal fin la cooperativa se convierte en eje fundamental del desarrollo comunitario.

Basadas en los valores que contemplan las cooperativas ubicadas en cualquier parte del mundo, las venezolanas con sus especificidades propias y relativas producto de su relación con el entorno en las que se circunscriben, poseen una concepción del movimiento universalista igual a sus congéneres.

Según Da Silva y Salanek (2009) "La formación de cooperativas es una alternativa para el desarrollo local puesto que promueve inicialmente la inclusión económica de la gente de una determinada región. Esta inclusión económica hasta puede reflejarse en niveles nacionales y (sic) incluso globales."

En función a este propósito, existe una tendencia mundial de apoyar y promover los movimientos cooperativistas en los cuales se adscriben aquellas personas que buscan asociarse, con miras no sólo a mejorar su calidad de vida; también la de otros grupos humanos que las circunscriben. Este movimiento actualmente ha sido un elemento importante para los países latinoamericanos, con especial referencia a Venezuela la cual busca implantar un nuevo modelo entramado en lo que se ha dado a conocer como "el socialismo del siglo XXI" como respuesta al modelo de producción pre-capitalista y capitalista que ha imperado en toda la dimensión espaciotemporal que ha rodeado a la sociedad venezolana desde los tiempos de la conquista.

Este proceso de conformación de cooperativas a pesar de tomar auge con el gobierno de Hugo Chávez Frías, tiene sus orígenes en el siglo XX (Ostas y col; 2005), sólo que al entrar el país en crisis en la década de los 80, los gobiernos posteriores como por ejemplo, el de Rafael Caldera, comienzan a buscar alternativas para mejorar las condiciones de vida de la población.

Sin embargo, el apoyo a las cooperativas hacía énfasis en la prevalencia del escenario económico sobre el social, el cual se medía con algún beneficio social como por ejemplo, la generación de empleos directos e indirectos. Esta situación tuvo como implicación el acrecentamiento de la desigualdad y por consiguiente la exclusión social: la minoría (grupos sociales considerados como clase alta) tenía mayor acceso a mejores condiciones de vida que la mayoría (grupos sociales considerados como clase media y baja, esta última en mayor proporción) por su condición de excluidos, no participaban en lo que por derecho les correspondía: acceso a vivienda, salud, educación, recreación, trabajo digno para satisfacer sus necesidades y las de su grupo familiar; es decir, seguían articuladas a un modelo socioeconómico que no permitía realmente su avance como organizaciones, situación que en tiempos actuales, a pesar de los esfuerzos gubernamentales se mantiene todavía en niveles considerables.

Las cooperativas como organizaciones que promueven la participación social son eje fundamental para el desarrollo local, regional y nacional; por otro lado, su papel es relevante en la ejecución de los principios que enmarcan la dimensión socioeconómica a través de su conformación como motor de inclusión de todos los venezolanos a un proceso que buscar el bienestar colectivo.

Las organizaciones cooperativas propenden a buscar el desarrollo sostenible comunitario, la LEAC en el artículo 3 (2005) se refiere a los valores cooperativos (ética, transparencia, responsabilidad social y compromiso con los demás) elementos que procuran la justicia y la equidad social y que se logran cuando las cooperativas realizan actividades de gestión social con fines relacionados al bienestar común.

Todos los planteamientos anteriores vislumbran el deber ser del movimiento cooperativista venezolano que, aun y con todas sus bondades para el crecimiento progresivo y continuo de la nación han tenido diversas limitaciones que ponen en peligro su éxito como parte del nuevo modelo socioproductivo propuesto y puesto en aplicación por el gobierno actual.

En correspondencia con el planteamiento anterior, a las cooperativas venezolanas se les ha facilitado su proceso de integración el cual ha estado articulado al modelo propuesto por el Estado venezolano, mediante ciertas actividades que involucran, por un lado la capacitación a través de la misión "Vuelvan Caras" con la asistencia de instituciones como el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES); a su vez se les otorga financiamiento apoyado por ciertos entes como el Banco de la Mujer (Banmujer), el Fondo de Desarrollo Microfinanciero (Fondemi) y el Banco Soberano del Pueblo.

Uno de los propósitos de esta misión ha sido integrar diferentes cooperativas para conformar los Núcleos de Desarrollo Endógeno (NUDE) los cuales contienen un proceso de creación, aplicación, intercambio y búsqueda de saberes para producir nuevos conocimientos en las personas que forman parten de ellos, respetando la multietnicidad, su diversidad cultural y otros escenarios donde se desenvuelven los grupos humanos que le son inter-dependientes. Por ello, tienen como finalidad buscar el desarrollo de la comunidad donde están asentados tomando en cuenta los elementos socioproductivos propios de cada localidad.

Es importante destacar, que las cooperativas que conforman los NUDE, se rigen por una serie de principios universales e inherentes a su estructura y especificidades. Tales principios según Molina y García (2004) son la adhesión libre y voluntaria, el control democrático por los miembros, la participación económica de los socios y socias, la autonomía e independencia de las cooperativas, la educación, formación e información, la cooperación entre cooperativas y el interés por la comunidad. Supeditados a

ellos, se hacen presentes en la LEAC en su artículo 4 (2005), los principios de las cooperativas venezolanas ya explicados con anterioridad y co-relacionados con los valores, los cuales han sido complementados por los lineamientos del Estado expuestos en los planes de desarrollo socioeconómico nacional los cuales le confieren características propias ajustadas a la realidad local, regional y nacional de la dimensión espaciotemporal actual.

Aquí la gestión social juega un papel relevante en la de-construcción y construcción de una nueva sociedad, pues este modelo propende a promover principios de solidaridad y de cooperación, los cuales deben estar presentes en las cooperativas. La gestión social de cooperativas es un concepto que articula las acciones emprendidas por estas organizaciones para ofrecer beneficios (sociales, económicos jurídicos, ambientales y otros) a los grupos con los que se vincula, tal y como se vislumbra a continuación.

Gestión social de cooperativas

Se hace imprescindible señalar que el estudio de la gestión social de cooperativas es novedoso, en función a la revisión documental para los fines investigativos; por ello el abordaje teórico de escaso para soportar el evento. Los referentes expuestos surgen producto de las reflexiones de autores como Presno (s.d), de ciertas leyes venezolanas como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la LEAC (2005), así como del análisis y experiencia de los investigadores e investigadoras del tema en cuestión.

Se debe iniciar planteando que las cooperativas realizan dos tipos de gestiones y que no pueden desvincularse una de la otra: la empresarial (asociada a la actividad económica) y la social. Cuentan como ya se ha dicho con anterioridad, con un abordaje filosófico basado en valores y principios cooperativistas que propenden al desarrollo integral de los grupos sociales que la integran.

Presno (s.d) elabora dos definiciones de la gestión social de las cooperativas. En primer término establece que son "Conocimientos, métodos y prácticas que objetivan el desarrollo de la relación socio-cooperativa, estimulando el sentido de pertenencia, la identidad, la capacitación, la participación y la confianza". Amplía esta definición al señalar que es un "proceso participativo de análisis y producción de instrumentos, estrategias y técni-

cas que permiten mejorar la relación y organización de los productores y su efectiva colaboración en la gestión de la empresa y en consecuencia del territorio".

Los conceptos relacionados a gestión social de cooperativas sólo incluyen actividades que van en beneficio directo de los asociados, pero ¿dónde quedan las actividades a realizar para beneficiar a la colectividad en general?

Las cooperativas tienen entre sus objetivos, desarrollar las capacidades profesionales de los asociados y contribuir al desarrollo social, ambiental, económico, cultural de los grupos vinculados, elementos asociados con las actividades a realizar para construir gestión social. Por ello en el art. 229 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CNRBV) se esboza que el desarrollo económico de la nación se logra con una visión humanista basada en la justicia social, la generación de empleos, búsqueda de valor agregado nacional, elevar el nivel de calidad de vida de la población, fortalecer la soberanía económica de la nación, distribuir de una manera justa las riquezas, y lograr un crecimiento sustentable de la economía (1999).

Si los grupos sociales vinculados a las cooperativas se benefician con actividades que redunden en el mejoramiento de su nivel de vida, este redunda entonces en la totalidad de la población, lo que hace que la gestión social siga por un sendero viable y oportuno.

Ahora bien, los roles de los involucrados directamente en las cooperativas como grupo social, deben estar en consonancia con las actividades enlazadas a la gestión social. Según Presno (s.d) El asociado tiene tres roles a cumplir, a saber, es dueño porque toma decisiones e invierte; es cliente porque compra y es abastecedor porque vende. A este comentario se puede añadir, que a su vez, los socios de las cooperativas son gerentes por lo que practican lo que se podría denominar "gerencia colectiva", en la que cada uno de ellos toman decisiones compartidas, responsabilidades y actividades conjuntas, quienes deben incorporar y practicar la gestión social como un procedimiento continuo, integral para mejorar su calidad de vida y la de otros grupos sociales, los cuales provienen de las comunidades en las que se asientan estas unidades asociativas.

En correspondencia con lo anterior, la LEAC (2005:12) ajusta los principios cooperativos a las actividades que pueden ser vinculadas con la gestión social; en el artículo 4 indica que estos principios son li-

neamientos que ponen en práctica los valores y son, la participación económica e igualitaria de los asociados; educación, entrenamiento e información; cooperación entre cooperativas y compromiso con la comunidad. El mismo art. expresa que además de estos principios, las cooperativas también deben regirse por aquellas situaciones producto de la experiencia y vivencias de los asociados, puesto que forman parte de la cultura y tradiciones enraizadas en la solidaridad que caracteriza al pueblo venezolano.

Es importante destacar, que la gestión social de las cooperativas no se puede desvincular ni estudiarse de una forma individual, pues de esa manera no se llega a una comprensión global de un proceso comunitario donde las acciones no pueden ser fragmentadas, sino engranadas de tal forma que al impactar en una de las sinergias, lo hace en todas. Así por ejemplo, la gestión social en este caso de organizaciones sociales como las cooperativas, al propender a la satisfacción de necesidades humanas a través de los satisfactores adecuados, se logrará el bienestar colectivo en todos sus ámbitos (local, regional, nacional, mundial), donde se daría entonces una concepción integral del mismo.

Criterios metodológicos

El estudio realizado es de tipo descriptivo, ampliado en un diseño de campo, contemporáneo transeccional y univariable.

Se seleccionaron como unidades de estudio, seis cooperativas interrelacionadas como un sistema en el Núcleo de Desarrollo Endógeno "Puerto Escondido" ubicado en el municipio Santa Rita, las cuales se convirtieron en la población real. Por su parte la fuente (es decir quién brinda la información, según Hurtado, 2000) se conformó por 72 integrantes de las cooperativas y ocho líderes comunitarios habitantes del espacio geográfico mencionado, considerados como la población referencial, lo que hace un total de 80 informantes; es importante destacar que se trabajó con un censo poblacional tomando en cuenta que la cantidad de personas proporcionó acceso la posibilidad de trabajar con la totalidad de la población.

A la población referencial se le administró un cuestionario y estuvo conformado por 22 preguntas de carácter dicotómico (si y no) con posibilidades de ampliar las respuestas como información complementaria pero necesaria para realizar los análisis.

Para procesar y analizar la información obtenida a través de la aplicación del cuestionario diseñado, se procedió a categorizar, codificar y tabular los datos. Posteriormente se le dio tratamiento estadístico descriptivo, presentando los resultados en forma de cuadros con su respectivo análisis cuali-cuantitativo.

Análisis de los resultados

Los resultados se agruparon en función a los indicios y sinergias del evento en estudio, para realizar el proceso estadístico el cual arrojó lo siguiente:

Tabla 1
Sinergia: Actividades.
Indicio: Abordaje de asuntos comunitarios

	Nº de Ítems	Alternativas de respuestas		Prom % Sí	Prom % No
		FR (Sí)	FR (No)		
Cooperativistas	1, 2, 3, 4, 5, 6	20	60	25	75

Fuente: Los autores, 2009.

Tabla 2
Sinergia: Actividades
Indicio: Organización

	Nº de Ítems	Alternativas de respuestas		Prom % Sí	Prom % No
		FR (Sí)	FR (No)		
Población	7	16	64	20	80

Fuente: Los autores, 2009.

Se observa en la Tabla 1 y relativa al indicio abordaje de asuntos comunitarios que un 75% de los encuestados opinó que en el Núcleo de Desarrollo Endógeno no existe tal abordaje (ni elaboración, diseño, ejecución y evaluación de proyectos comunitarios o el establecimientos de políticas sociales que le afecten) y cuando se da. Se limita a actividades de tipo relacionadas a aportes económicos específicamente presupuestos relacionados con aspectos de salud.

Con respecto a la organización de actividades (Tabla 2), el 80% manifestó que no hay ningún tipo de organización y el 20% restante manifestó que sí.

Tabla 3
Sinergia: Actividades
Indicio: Alianza

	Nº de Ítems.	Alternativas de respuestas		Prom % Sí	Prom % No
		FR (Sí)	FR (No)		
Cooperativistas	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	15	65	18.75	81.25

Fuente: Los autores (2009).

En relación con el indicio alianza se percibe según los resultados expuestos en la Tabla N° 3 que un 81.25% de los encuestados creen que el Núcleo no realiza suficientes alianzas con los entes públicos y privados a fin de solventar problemas neurálgicos en la comunidad; sin embargo el 18.75% de la población restante opinó que las alianzas con el sector privado han sido dirigidas hacia la solución de problemas de transporte y con el sector público hacia la realización de mesas de trabajo con Hidrolago, la alcaldía ha participado a fin de abordar la problemática del agua del municipio Santa Rita.

En cuanto al aspecto educativo sólo se han realizado alianzas con el INCES y en el área sanitaria con la misión Barrio Adentro, la cual hace presencia con un médico que atiende en un módulo a la comunidad adyacente al NUDE.

Tabla 4
Sinergia: Actividades
Indicio: Asociativas

	Nº. de Ítems.	Alternativas de respuestas		Prom % Sí	Prom % No
		FR(Sí)	FR (No)		
Cooperativistas	20, 21, 22	13	67	16.25	83.75

Fuente: Los autores (2009).

La tabla anterior presenta los resultados del indicio asociativas como parte de las actividades a realizar por las cooperativas adscritas al NUDE; en este sentido, se indica que un 83.75% de los encuestados piensa que el Núcleo de Desarrollo Endógeno Puerto Escondido no brinda un servicio acorde a las necesidades del municipio, ni a la administración adecuada de sus recursos financieros ajustados tanto a las necesidades comunitarias como a las de las cooperativas.

Conclusiones

Para los fines investigativos, se procedió a elaborar las conclusiones inter-dependientes y construidas en función de los resultados obtenidos y analizados en el capítulo anterior. En correspondencia con los objetivos del estudio se concluye que:

Las cooperativas pertenecientes al Núcleo de Desarrollo Endógeno "Puerto Escondido" hacen el abordaje de asuntos comunitarios a través de gestiones asociadas sólo al área de salud y a donaciones de bolsas alimenticias para ciertos habitantes de la comunidad. No se realizan reuniones de trabajos con la comunidad para abordar tales asuntos por lo que no existe la organización como norte de la gestión social.

Ello permite inferir que no existe una verdadera inter-relación entre el Núcleo de Desarrollo Endógeno abordado con la comunidad del municipio Santa Rita, lo que trae como consecuencia que las unidades asociativas adscritas al NUDE no estén brindando un real aporte a la gestión social, si se toma en consideración que ésta se construye en función a la articulación de los grupos sociales para mejorar la calidad de vida de todos y todas, de tal manera que se contribuya con la garantía de la Suprema Felicidad Social tal y como lo estipula el PDEyS de la Nación 2007-2013.

Por otro lado, se puede plantear que el Núcleo no realiza suficientes alianzas con los entes públicos y privados a fin de solventar las situaciones que se puedan presentar en la comunidad. Se han hecho ciertas conexiones con el sector privado para solventar problemas de transporte público y con organizaciones del sector público se han articulado para realizar mesas de trabajo, como por ejemplo con Hidrolago y con la alcaldía, a fin de abordar la problemática del agua potable del municipio

Santa Rita. El escenario educativo sólo ha brindado beneficios para los cooperativistas quienes han realizado alianzas con el INCES para el entrenamiento relacionado a este tipo de unidades asociativas. Para el área sanitaria tales alianzas han sido con la misión Barrio Adentro la cual ha hecho presencia a través de la ubicación de un módulo para atender también a la comunidad.

Al analizar esta situación, se podría inferir que los esfuerzos dirigidos a las alianzas estratégicas por parte de los cooperativistas con otros entes han sido débiles, lo cual ha traído como consecuencia el incumplimiento de los objetivos de la gestión social de las cooperativas adscritas al Núcleo de Desarrollo Endógeno con el respectivo beneficio de la activación del crecimiento productivo, por cuanto se requiere articular este Núcleo con otros entes que direccionen programas sociales, como por ejemplo las misiones como una manera de anclar la inclusión en el tejido social que se está construyendo en la Venezuela actual.

Los cooperativistas no han gestionado un servicio acorde a las necesidades comunitarias, ni han administrado recursos financieros para solventar tanto sus asuntos, como los del pueblo Puerto Escondido, si se toma en cuenta la necesidad de hacer asociaciones entre los grupos sociales en la búsqueda de la construcción de un nuevo tejido productivo basado en las premisas manejadas por el Estado venezolano, en las que no exista cabida para la división social y por ende al enriquecimiento único y exclusivo de una minoría.

Al describir las actividades que ejecutan las cooperativas como parte de la gestión social, se plantea que se dan algunas pero que en realidad son poco significativas para los grupos sociales pues no son lo suficientemente sólidas; todavía persiste una visión seccionada para resolver asuntos comunitarios en las que no se involucra a todos los que deben participar en la construcción de una dimensión social que brinde beneficio colectivo y no individual.

Referencias bibliográficas

Celis Minguet, Augusto (2003). **El nuevo cooperativismo. Guía de capacitación y asesoría para la creación y fortalecimiento de empresas de trabajo asociado.** Vadell Hermanos Editores. Caracas, Venezuela.

Cohen, Ernesto. **Gestión social.** (Consulta: 2006, febrero 17). Disponible en: www.clad.org.ve/congreso/panelpt1.html.

Da Silva, Ch. y Salanek, P. (2009) Capital social y cooperativismo agropecuario: una evaluación del funcionamiento de la Cooperativa COPACOL/Paraná/Brasil. **Revista de Ciencias Sociales**. Vol. XV, N° 1, Enero-abril. FACES-LUZ. Maracaibo, Venezuela.

Esteller, David (2002) **Manual para organizar cooperativas.** Tercera reimpresión. Vadell hermanos editores. Valencia-Caracas-Venezuela.

Gobierno Bolivariano Venezuela (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial Número 36.860. Disponible en http://www.constitucion.ve/ (Consulta: 2010, enero 15).

Henríquez y Escobar. (2004) **Módulo de gestión social.** Disponible en http://www.scribd.com/doc/2059988/ MODULO-DE-GESTION-SOCIALOPS-13sep2004 (Consulta: 2008, abril 13).

Hurtado, J. (2000). **La investigación holística.** Tercera Edición. Fundación Sypal. Caracas Venezuela.

Ostas, K.; Mendoza, H. y Giraldo, M. (2005). La actividad cooperativa en Venezuela. En **Revista Venezolana de Gerencia**. Centro de Estudios de la Empresa. Universidad del Zulia. Maracaibo Venezuela. Año 10, Nº 31. Julio-septiembre 2005.

Presno, N. (s/f). **Contribución de la educación cooperativa para los procesos de desarrollo rural**. Seminario 25 años de la maestría en desarrollo rural. Colombia. Disponible en http://www.javeriana.edu.co/fear/m_des_rur/documents/Presno-presentacion-mesa4.pdf (Consulta: 2009, octubre 25)

Molina, C. y García, A. (2004). **Cooperativas: principios, valores, organización y manejo.** Editorial Panapo. Caracas, Venezuela.

República Bolivariana de Venezuela (2005). Decreto con Fuerza de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas con su Reglamento. Gaceta oficial. Caracas, Venezuela.

República Bolivariana de Venezuela (2007). Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013. Disponible en http://www.gobiernoenlinea.ve/noticiasview/shareFile/lineas_generales_de_la_nacion.pdf (consulta: 2009, noviembre 10).

Sánchez Cabrera, Álvaro (2006) **Análisis crítico de la estructura organizacional en las OFCC. Gestión económica, gestión financiera y enfoques de administración en las organizaciones de carácter social: Un estudio a la luz de la teoría de la organización** (1980-2000) Disponible en: http://www.eumed.net/tesis/2006/asc/ (Consulta: 2006, febrero 06)

Universidad Autónoma de México (s/f) http://www.catedraui.iteso.mx/catedra/p231.html

Impacto Científico
Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago
ISSN: 1836-5042 ~ Depósito legal pp 200602ZU2811
Vol. 5 Número Extraordinario, 2010, pp. 99 - 116

Programa de acompañamiento al estudiante universitario con discapacidad

Xiomara Ramones, Ylse Durán, Nelisa Tales, José Guillén y Johan Antúnez

Núcleo Costa Oriental del Lago. Departamento de Ciencias Humanas.
Programa Educación. Universidad del Zulia
E-mail: phdds.edu.luzcol@gmail.com

Resumen

El propósito del programa de acompañamiento, es favorecer el proceso de aprendizaje de los estudiantes universitarios con discapacidad, pertenecientes al Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia sin discriminación alguna, y potenciando sus habilidades talentos y capacidades individuales desde su ingreso, prosecución y egreso de su carrera para que se desarrollen integralmente. El mismo, se sustenta en las definiciones, modelos y tendencias acerca de la discapacidad y la integración, de igual manera, se expone los antecedentes y aspectos necesarios para comprender la significación de la discapacidad, los cuales son necesarios para entender la sustentación del programa. Por otro lado, se han implementado instrumentos para llevar el registro de la ejecución del programa. La población atendida está conformada por 9 estudiantes con discapacidad auditiva, porque es la existente en el programa de Educación Especial. En la actualidad, los estudiantes con discapacidad auditiva atendidos en el Programa de Educación Especial, se desempeñan activamente y con éxito en el ámbito académico.

Palabras clave: Significación, integración, discapacidad.

RECIBIDO: 16/02/2010 ACEPTADO: 13/04/2010

The Accompaniment Program for Handicapped University Students

Abstract

The purpose of this accompaniment program is to favor the learning process for handicapped university students who study at the University of Zulia, East Lake Coast Nucleus with no discrimination whatsoever, reinforcing their skills, talents and personal abilities from the moment they enter the university, throughout their studies and up to graduation, so that they develop integrally. The program is based on definitions, models and tendencies regarding handicaps and integration problems. Similarly, some antecedents and other necessary aspects, which are imperative for supporting the program, are expounded in order to understand the meaning of handicap. An interview and developing activity record format have been used as instruments to record execution of the program. The total assisted population consisted of 9 students with hearing incapacity because this is the group in the Special Education program. Currently, students with hearing incapacity attended by the Special Education Program are performing actively and successfully in the academic environment.

Key words: Meaning, integration, handicap, hearing handicapped people.

Introducción

La búsqueda de la calidad para el desarrollo de un país debe ser fundamental, sobre todo cuando su base es una política educativa sustentada en el mérito de sus profesionales y articulada con el contexto, la cual está determinada por la pertinencia y el aporte de soluciones a los problemas de la sociedad. De tal manera, que la educación implica una integración del sistema general y debe responder a todas las necesidades de la misma.

Los cambios en las estructuras políticas han generado transformaciones en ese sector, que partiendo de perspectivas creadoras establecen nuevos esquemas en la práctica, fomentando la reflexión permanente sobre la acción para que se excluyan de ella viejas prácticas y se consideren las necesidades, inquietudes y expectativas de los estudiantes y muy especialmente de los que presentan discapacidad.

En este sentido, la educación universitaria debe contribuir a la expansión y el fomento en la formación e investigación de todas las disciplinas como instrumentos para el progreso de la diversificación del sa-

ber, donde se desarrollen competencias en sus estudiantes para enfrentar problemas tanto locales, nacionales como mundiales, y cuyas soluciones trasciendan las fronteras de los países en desarrollo.

En Venezuela, la educación universitaria operacionaliza los principios generales pautados por los organismos internacionales, la Constitución de la República y otras reglamentaciones, los cuales postulan la equidad, justicia social y el acceso, lo que sirve de apoyo a las acciones que se emprendan para superar las desigualdades, discriminación y exclusión de aquellas personas que presenten diversas discapacidades.

El Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, como institución universitaria integradora ha asumido la integración social de los estudiantes con discapacidad, y en estos momentos el Programa de Educación cuenta con nueve estudiantes con discapacidad auditiva que cursan Educación Especial.

En virtud de lo anterior, se plantea un programa de acompañamiento al estudiante universitario con discapacidad en el programa de Educación del Núcleo LUZ-COL, el cual está fundamentado en el desarrollo de nuevas capacidades de adaptación de la educación universitaria que permita fortalecer la integración de los mismos a la Universidad. El mismo, se diseña desde las perspectivas de los involucrados, las definiciones y tendencias existentes en materia de discapacidad, sustentadas en el paradigma de los derechos humanos y la integración efectiva de esta población a la comunidad universitaria y la sociedad en general.

Para entender el desarrollo del Núcleo sobre discapacidad, y que la misma pueda trascender desde las consideraciones económicas hasta el desarrollo de la dimensión actitudinal y humana, a continuación se presentan los elementos necesarios que permitan comprender el desarrollo del programa de acompañamiento a los estudiantes con discapacidad en la universidad, tomando como base la información existente en esta materia.

Breve reseña histórica de la discapacidad

Al presentar un breve repaso a la historia sobre la discapacidad, esta se debe explicar tanto desde la perspectiva de las personas afectadas como de las actitudes que la sociedad ha tenido hacia ellos, reconociéndose una lar-

ga trayectoria que va desde la eliminación y aislamiento de esas personas hasta llegar a la actualidad en la cual se habla de integración social.

La discapacidad se encuentra en la historia desde tiempos muy remotos, y es así como los espartanos admiraban la belleza y la destreza física en las personas, y las que no la tenían las arrojaban desde el monte Taigeto. En el imperio romano, a estas personas se les colocaba junto a los leprosos, aislándolos del resto de la sociedad.

Luego, en la edad media se les trataba según sus características, a algunos los encerraban, a otros los convertían en bufones de la corte, y en otros casos los perseguía la inquisición y los quemaban. En la edad moderna, se crean las instituciones a las cuales los ingresaban tratándolos como enfermos. Posteriormente, en el siglo XX durante los años sesenta se proponen instituciones abiertas para su protección, y en los ochenta se abren los espacios de participación y el compromiso social para atenderlos.

En Venezuela, es a partir de 1960 que por iniciativa de padres con hijos que presentan discapacidad (intelectual y auditiva), se comienza a denotar un interés público sobre ese tema pero bajo un modelo médico, el cual considera que las personas con discapacidad son enfermas. Posteriormente, en 1975 el Ministerio de Educación comprendió que el modelo que se venía ofreciendo a esta población carecía del componente educativo necesario para su desarrollo integral, por lo cual se crean planes y programas educativos que respondan a las necesidades educativas integrales de estas personas, y que han transitado por las mismas tendencias internacionales de atención a la discapacidad.

Antecedentes de la Integración de los Estudiantes con discapacidad en la Universidad

En cuanto a los antecedentes existentes en materia de la integración de los estudiantes con discapacidad en la universidad, las revisiones de la literatura refieren las experiencias de las universidades Norteamericanas, las cuales han creado servicios de apoyo como el Disabled Students Services, para cuidar el cumplimiento de las normas que los protegen y realizar acciones que mejoren su estancia y un buen aprovechamiento de sus estudios universitarios.

En Europa, los países más desarrollados en materia de la integración de estudiantes con discapacidad cuentan con una calidad en cuanto a los servicios universitarios y órganos estadales de regulación y apoyo. Entre ellas se pueden mencionar las universidades de España como las de Valencia, Barcelona, Burgos y Córdoba (2002-2003), las cuales han trabajado en el campo de la atención a los estudiantes con discapacidad. La atención a la diversidad en estas universidades están referidas a la creación de servicios y unidades que organizan, coordinan y estructuran los servicios para responder al reto de la integración, abordando no sólo lo emocional, físico y asistencial, sino también lo curricular y lo social.

Además de describir los antecedentes anteriores, se hace necesario plantear los trabajos realizados por las universidades latinoamericanas en esta materia, tal es el caso de la universidad pedagógica de Durango en México (2002), la cual presentó un intento por entender la integración desde los contextos teóricos-disciplinarios en donde se utiliza. Esta consideración permitió la búsqueda de definiciones que aseguran una precisión en el uso de los términos en este país.

En cuanto a Venezuela, el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (2007) ha legislado a este respecto haciendo énfasis en las adaptaciones que las universidades deben realizar, por lo tanto, deben basarse en las leyes para elaborar reglamentos y normas para la atención a los estudiantes con discapacidad, ya que están obligadas a satisfacer sus necesidades por razones de justicia y derechos humanos.

En este sentido, la Universidad Central de Venezuela (UCV-2003) realizó la investigación sobre la caracterización de los estudiantes con discapacidad, la cual se desarrolló tomando en cuenta cinco contextos: personal-familiar, educativo, deportivo, cultural, social y socioeconómico, lo que permitió la planificación y la toma de acciones concretas para hacer efectiva la atención a los mismos.

Así mismo, la Universidad del Zulia (LUZ-2004) ha creado comisiones para dar respuestas a las normativas establecidas. Entre ellas se encuentran, la comisión para la igualdad y equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad y la cátedra libre de integración, las cuales acompañan este proceso de transformación de la universidad hacia la superación de las barreras físicas y mentales de la sensibilización de todos los que hacen vida en ella y más allá, para intentar una universidad para todos.

Por otro lado, el Vicerrectorado Administrativo (VAD), a través de la dirección de infraestructura adelanta un plan de accesibilidad al medio físico que contempla la intervención de toda la comunidad universitaria. Igualmente, se ha venido realizando transformaciones en cuanto a los asfaltados con señalizaciones y demarcaciones en los puestos de los estacionamientos, la pintura de brocales, adaptaciones a las salas sanitarias entre otros.

Finalmente, los antecedentes presentados son de suma importancia en este programa porque permite comprender la integración social de los estudiantes con discapacidad en este Núcleo y las universidades del mundo, asimismo se inscriben en una preocupación no sólo de los organismos internacionales como la UNESCO, sino de la misma población con discapacidad que cada día más ingresa a las universidades exigiendo sus derechos, por lo que estas deben implementar políticas y estrategias de atención tendientes a brindarles iguales condiciones y oportunidades desde el principio de la equidad, para la construcción de una sociedad que respete tanto la dignidad como la diversidad y diferencias de todos los seres humanos, no sólo desde la ley sino desde la práctica y con efectividad.

Principios fundamentales para entender la discapacidad

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1980), la discapacidad se define como una restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionada por una deficiencia, en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano. En esta definición, se mantiene un enfoque médico en virtud que relaciona la discapacidad con enfermedad, obviando las actividades que pueden realizar todos los seres humanos al desempeñar sus roles sociales de manera natural. Es decir, la incapacidad de hablar y caminar es una deficiencia, pero comunicarse y moverse sin ayuda apropiada es una discapacidad.

Por otra parte, en el año 2001 la OMS revisó la clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías (CIDDM) para adoptar una nueva clasificación internacional de funcionamiento (CIF), que brinde un lenguaje estandarizado en la descripción de la salud y otros temas relacionados con ella tales como el bienestar, trabajo, educación y

otros. La misma ha sido aceptada por las Naciones Unidas como una de las clasificaciones sociales más ajustada a la realidad.

Como resultado de las revisiones, la CIF (2001) define la discapacidad como las limitaciones en la actividad y restricciones en la participación que puede tener una persona, como consecuencia de la interacción entre los aspectos inherentes a su condición de salud (funciones / estructuras corporales), y las actividades que realiza (factores contextuales). De acuerdo con lo planteado, se interpreta que existe un trasfondo tanto en la vida de las personas con discapacidad como en sus estilos de vida, que incluyen otros aspectos que además de las barreras físicas y actitudinales a las que se enfrenta, también se encuentra el desarrollo psicológico y cultural propio de ellos como son sus costumbres, hábitos y otros.

En cuanto a Venezuela, el basamento legal para atender la discapacidad fue promulgado por la Asamblea Nacional, que partiendo de investigaciones preliminares en esta materia, garantiza a través de la misma los derechos de esas personas entre los cuales se destacan la atención integral, educación, infraestructura y otros, como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Según las investigaciones realizadas por este organismo, las cifras de discapacitados en Venezuela son diversas: para la organización panamericana de la salud y la organización mundial de la salud (OPS /OMS) existe 2.370.000 personas, equivalente al 10% de la población total venezolana. Así mismo, el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad estima que hay 1.600.000, lo que equivale al 6%. De igual manera, para el instituto nacional de estadística (INE) el número de personas con discapacidad es de 1.024.221, lo que representa el 4,44% del total de la población venezolana, cifra que se estima podría estar más cercana a la magnitud real de la situación que las dos anteriores (informe de las Américas 2004).

Modelos de Atención a la Discapacidad

Vinculado a las definiciones planteadas sobre discapacidad, es importante exponer los diferentes modelos que se han estudiado a lo largo de la historia.

En éste sentido, Palacios (2004:48), concibe un primer modelo sobre discapacidad que lo denominó prescindencia, en el cual se considera que "las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso, por lo que la persona es asumida como innecesaria por diferentes razones". El segundo modelo es el llamado rehabilitador, el cual señalaba que las causas de la discapacidad eran científicas y su aparición se ubica en el mundo moderno en los inicios del siglo XX, al finalizar la primera Guerra Mundial. El tercer modelo es el llamado social, y se sitúa en los años sesenta del siglo XX en Inglaterra y Estados Unidos, y el mismo considera que las causas que dan origen a la discapacidad son sociales.

Además de describir los modelos anteriores sobre discapacidad, es importante presentar otras tendencias. Tal es el caso de los estudiados por Catherine Seelman (2004) de la universidad de Pittsburg, quien plantea cuatro modelos: el tradicional, médico, social, integración y la inclusión.

Seelman (2004) señalaba el modelo tradicional el cual está determinado por la cultura, como ocurrió en Esparta donde los niños deformes y enfermos se les mataban por el bien de los demás. En cuanto al modelo médico, este ubicaba el problema en el cuerpo de la persona, por lo cual la discapacidad se asociaba a la deficiencia. Por otro lado, planteó el modelo social que se basa en los conocimientos que provienen de la experiencia, las opiniones y las prácticas de las personas con discapacidad. Este modelo sitúa el problema dentro de la sociedad como resultado de la aplicación de políticas y prácticas discriminatorias.

Otro de los modelos estudiados es el de integración. Este es muy amplio en su basamento e incluye aspectos tanto de las ciencias médicas como de las experiencias de las personas con discapacidad, así mismo parte de la idea que las personas con discapacidad tienen muchos roles incluyendo el de ciudadano y paciente.

Como complemento a los modelos anteriores se presenta el inclusivo, el cual se viene proponiendo desde las esferas políticas y cuyo concepto ha sido aplicado a la educación. El mismo, se refiere a los cambios que se deben realizar en todos los contextos de la sociedad y muy especialmente en la educación.

De acuerdo con este concepto, una educación inclusiva requiere de una sociedad inclusiva, donde exista la equiparación de oportunidades, respeto por la individualidad, donde se centren los esfuerzos en responder a

las necesidades y diferencias brindando acceso total a todos, donde las acciones no intenten meterse en lo que existe, sino que hagan cambios relevantes en todos los sistemas de la sociedad para el desarrollo de todos.

Para el caso del programa de acompañamiento al estudiante con discapacidad que se desarrolla en el Núcleo LUZ - COL, los modelos presentados explican la significación que tiene para la educación de esos estudiantes y el momento en la toma de decisiones para su participación. De igual manera, se asume el modelo de integración planteado por Seelman porque está relacionado con su dignidad humana, la igualdad y la libertad, así mismo este modelo tiene como base la normalización, la accesibilidad y la integración social, a los fines de brindarles una apropiada equiparación de oportunidades para lo cual la sociedad debe prepararse.

Consideración de la Discapacidad desde los Derechos Humanos

La atención a las personas con discapacidad debe considerarse desde el respeto de los derechos humanos, el cual se centra en la dignidad intrínseca del ser humano, y debe colocarlo en las situaciones que lo afecten para dejar fuera de ellos los problemas, garantizarle el goce y ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones como el resto de las personas.

En este sentido, la Comisión de Derechos de las Naciones Unidas (1990) ha legislado sobre los derechos de las personas con discapacidad, ya que reconoce el potencial de lo jurídico en beneficio de esas personas, adaptándolas a sus necesidades. Por lo tanto, se asume la discapacidad desde el paradigma de los Derechos Humanos, el cual se basa en los principios y derechos de participación, la autodeterminación, el reconocimiento de las potencialidades y capacidades, la libertad, seguridad, a tener una familia, asegurar la dignidad de todas las personas y en especial de las personas con discapacidad, por lo que se deben defender y garantizar sus derechos y la no discriminación.

La Significación Social de la Integración

La significación social de la integración ha evolucionado históricamente, y las pautas culturales de cada época han dado diferentes interpretaciones a estas personas las cuales no respondían a los parámetros esperados por la sociedad. De tal manera que, en toda sociedad hay personas que no aprenden, no oyen, no hablan, no se mueven, no ven y no se comportan de la misma forma que otras. Estas personas tienen discapacidad, y así mismo hay unas que pueden vivir como cualquier miembro de una comunidad, pero también hay otras que tienen limitaciones para realizar todas las actividades.

De igual manera, lo relevante de la significación social es que la sociedad está abriendo espacios que hasta hace poco estaban cerrados para ellos, por lo que la nueva realidad plantea una sociedad que entienda y trabaje por los problemas sociales de las personas con discapacidad, para que se desarrollen e integren de manera más efectiva.

Es por ello, que la significación social de la integración para el desenvolvimiento de este programa de acompañamiento es el conocimiento y la comprensión de la discapacidad desde sus definiciones, características, modelos y tendencias, lo que permite que la sociedad desarrolle una actitud positiva y dinámica para que se constituya en un elemento favorecedor en la interrelación de estas personas con el medio (Ramones, 2008).

La Integración Social en la Discapacidad

La integración social se concibe como un principio de normalización y una estrategia de la sociedad para atender a las personas con discapacidad, así como también un eje fundamental para su desarrollo.

En España, en el Real Decreto 334/1985 referido por Félix Etxeberria (2000:204) se expone que:

> "el principio de integración implica el de la normalización que pretende asegurar a todos los ciudadanos una vida tan próxima a lo normal como sea posible, normalizando para ellos las condiciones de vida. Las personas con discapacidad no deben recibir servicios dife-

rentes ni excepcionales que los demás, sino que deben beneficiarse de los existentes en la sociedad".

En consecuencia, la persona con discapacidad no podrá recibir la atención que necesita sino se comprometen todos los sectores de la sociedad. No es una tarea exclusiva de los profesionales, sino de toda la sociedad que debe aceptar a estas personas dándoles su lugar para que lleven una vida libre y lo más autónoma posible.

Volviendo la mirada hacia la historia, el proceso de integración en educación se inicia en los años ochenta, durante los cuales se realizó un esfuerzo por hacer una sociedad más humana, participativa, enriquecedora y justa para todas las personas, lo que determinó que muchos estudiantes con discapacidad aprobaran sus estudios primarios y secundarios y actualmente estén ingresando a la universidad, por lo que esta debe adaptarse a ellos y prepararse para darles respuestas.

En este sentido y para efectos del desarrollo del programa de acompañamiento que se ejecuta en el Núcleo LUZ - COL, la integración social se define y asume como el proceso que garantiza el derecho de todos y muy especialmente de las personas con discapacidad a participar en todos los ámbitos, recibiendo el apoyo, reconociendo y considerándolos en su condición y dignidad de personas, por lo que la sociedad debe realizar esfuerzos para que no tengan dificultades de índole social, académica y de accesibilidad (Ramones, 2008).

Teoría del Aprendizaje que sustenta el programa de acompañamiento

Atendiendo a la importancia atribuida a que, en el desarrollo del aprendizaje existen circunstancias y situaciones entre las que se resaltan la gama de ambientes, saberes y la figura del docente, para que los estudiantes se desarrollen por sí solos, y se le atribuye al docente la importancia de orientar, guiar y facilitar ese proceso de manera constructivista.

De igual manera, para que el estudiante razone y adquiera aprendizaje debe aprender a relacionarse e interactuar con otros, por lo tanto, comienza a ser social cuando sea capaz de interactuar con los otros, par-

tiendo de una reconstrucción interna de lo que sabe hacer y lo que puede desarrollar cuando se le puede brindar ayuda.

Por consiguiente, Vigotsky (1962:90) menciona que la distancia entre el nivel real de desarrollo y el nivel de desarrollo potencial, determina la solución de problemas bajo la guía adulta. En este planteamiento, la aplicación de los postulados de esa corriente psicológica a la discapacidad han permitido explicar los retos a los que se enfrenta la universidad para atender académicamente a estos estudiantes.

En virtud de lo expuesto, se hace imprescindible resaltar los aportes que Vigotsky ha realizado en materia de discapacidad, siendo considerado por muchos como el fundador de la pedagogía especial contemporánea y verdaderamente científica, sustentada en la sistematización, análisis, elaboración y desarrollo de conceptos fundamentales que permiten comprenderla.

Entre las ideas de Vigotsky (1966:12) para entender la discapacidad, se encuentran:

1. En la discapacidad se localizan factores biológicos que pueden obstaculizar el desarrollo; pero al mismo tiempo y de acuerdo a la magnitud de la deficiencia, los factores sociales posibilitan el desarrollo psíquico. Con este planteamiento Vigotsky se opone a la concepción biologizante del desarrollo.
2. Plantea que la educación de la persona con discapacidad debe fundamentarse en objetivos comunes de la educación general.
3. Los medios y recursos deben ser apropiados para alcanzar los objetivos.
4. Se debe reconocer el carácter creador en la enseñanza de las personas con discapacidad.

Al establecer las implicaciones de esta teoría en el programa de acompañamiento, se presentan algunas consideraciones:

1. El escenario educativo (programa de Educación del Núcleo de la Universidad del Zulia), promueve el desarrollo de los estudiantes con discapacidad bajo los mismos preceptos establecidos por ella para todos sus estudiantes.

2. Se ha creado un clima emocional que favorezca las relaciones interpersonales y una disposición afectiva adecuada para interactuar con todos en su entorno.
3. Se facilita una participación guiada a través de los recursos y medios apropiados para que el estudiante con discapacidad realice de manera independiente sus tareas académicas y otras similares con cierto grado de complejidad.
4. Los profesores realizan actividades acordes a las necesidades de esos estudiantes.

Por lo tanto, se puede decir que gracias a los aportes de Vigostky, el programa de acompañamiento se basa en los principios presentados para el desarrollo del complejo proceso de la integración social, en virtud que se considera que el ser humano aprende en relación con el medio, es decir, en la constante interacción con su entorno, y es allí donde se encuentra uno de los fundamentos para el desarrollo de la significación de la integración social de los estudiantes con discapacidad.

Bases Legales de la Discapacidad en Venezuela

El camino hacia la igualdad de oportunidad de condiciones, equiparación de oportunidades, acceso y derechos humanos, ha sido ampliamente debatido en todas las organizaciones del mundo. Como consecuencia, las Naciones Unidas (1990) ha trabajado por un cambio en la perspectiva sobre la discapacidad basada en la creación de instrumentos legales como son: los Principios para la protección de los enfermos mentales, Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades, Convención sobre los derechos del niño, Programa de acción mundial para las personas con discapacidad y otros.

Todas las normas, tratados y principios internacionales, deben ser asumidos por todos los países del mundo. Por ello, en Venezuela se han creado leyes entre las que se encuentran: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley para las Personas con Discapacidad, Ley de Protección al Niño y al Adolescente, Resolución 2005 del Ministerio del poder popular para la Educación referida a la integración Escolar, y los Lineamientos sobre el Ejercicio Pleno del Derecho de las Personas con Discapacidad a una Educación Superior de Calidad. De igual manera, se han

creado órganos de vigilancia como son el Consejo nacional para las personas con discapacidad (CONAPDIS), los Consejos regionales, municipales y la sociedad en general, para que todos los sistemas estén a disposición de todas las personas, y entre ellas de las personas con discapacidad.

En virtud de lo expuesto, se plantea que existe la reglamentación jurídica mencionada anteriormente, por lo que la sociedad debe implementar acciones que la conlleven a hacer realidad la integración que se aspira alcanzar, para que brinde la igualdad de condiciones y oportunidades en todos los espacios donde a estas personas les corresponda actuar.

Revisión de la Normativa Legal sobre Discapacidad en la Universidad del Zulia

La atención a la discapacidad en la Universidad del Zulia se sustenta en los artículos 21, 102, 103, 80 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), ordenanza sobre normas para la construcción y adaptación de edificaciones de uso público accesibles a las personas con impedimentos físicos (1995), la Ley para las personas con discapacidad (2007), Ley para la protección e integración a la persona con discapacidad en el estado Zulia (2001), así como los Lineamientos sobre el Ejercicio Pleno del Derecho de las personas con discapacidad a una Educación Superior de Calidad (2007).

Por lo tanto, la transformación de la universidad hacia la diversidad e integración de todos requiere del cumplimiento de lo establecido en las leyes, reglamentos y normas para que garantice los derechos educativos y el desarrollo integral de los estudiantes con discapacidad.

Objetivo General del Programa

Favorecer el proceso de aprendizaje de los estudiantes universitarios con discapacidad pertenecientes al Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia sin discriminación alguna, y potenciando sus habilidades talentos y capacidades individuales desde su ingreso hasta la culminación de su carrera para que se desarrollen integralmente.

Etapas del Programa

Etapa I: Integración del estudiante a la vida universitaria

Esta etapa contempla el primer acercamiento del estudiante universitario con discapacidad a la universidad. En la misma, se da inicio al reconocimiento de las características del estudiante referidas no solo al tipo de discapacidad que presenta para determinar el tipo de apoyo que el estudiante requiere, sino también a su proceso académico previo, necesidades e intereses con respecto a la vida universitaria. Para desarrollar esta etapa se consideraran los siguientes aspectos:

1. Si el estudiante considera contar con apoyo externo lo podrá tener, de lo contrario las estrategias de enseñanza aprendizaje se desarrollaran con los recursos, equipos y personal de la universidad.
2. Se brindara al estudiante con discapacidad y su familia toda la información referida a los procesos administrativos, y se remite a las dependencias correspondientes a fin de profundizar y concretar las necesidades cuando las presente.
3. En la coordinación del programa de acompañamiento se le aplicara al estudiante con discapacidad una entrevista individual y a profundidad, con el propósito de conocer su situación.
4. El equipo de trabajo estará conformado por toda la comunidad universitaria que interactúa en la formación del estudiante con discapacidad. Se trabajara de manera coordinada y periódica con los profesores de las unidades curriculares según el semestre o periodo donde se encuentren, así como se establecerá la vinculación entre los tutores del programa y el coordinador (a) del programa de humanidades y educación, secretario o secretaria docente y personal del núcleo cada vez que se requiera.
5. Conformación del voluntariado estudiantil.
6. Las asesorías a los profesores (as) del programa se fundamentaran en el desarrollo de estrategias a implementar en el aula y en la asesoría personalizada para favorecer los procesos de aprendizaje de los estudiantes universitarios con discapacidad.
7. En el transcurso del semestre se realizaran encuentros con los profesores y tutores (voluntarios) para reflexionar y compartir inquie-

tudes, necesidades, avances, debilidades y vivencias que han tenido con los estudiantes referidos a: estrategias en el aula, canales de comunicación, presencia de intérpretes, apoyo del voluntariado y aprendizaje mutuo con el compañero de clases.

Etapa II: Seguimiento Académico

En esta etapa se realiza la atención y el seguimiento a los estudiantes con discapacidad. La misma contempla lo siguiente:

1. Conocimiento del rendimiento académico durante y al final de cada semestre o periodo.
2. Acompañamiento al desempeño académico.
3. Asesorías individuales y grupales a los estudiantes universitarios con discapacidad
4. Asesorías referidas a estrategias de estudio y organización del tiempo y otras que surjan a solicitud del mismo estudiante.
5. Orientaciones y asesorías al grupo de voluntariado.
6. Talleres de formación en L.S.V, que conste de cursos básicos de lengua de señas venezolanas dirigido a toda la comunidad universitaria, cuya metodología será practica y participativa y cuyo proceso sea el de favorecer los procesos de integración en la universidad
7. Acompañamiento al estudiante universitario con discapacidad en las actividades extra cátedras y de extensión, que permitan fortalecer los procesos de socialización.
8. Contactos periódicos entre los profesores y voluntarios con los estudiantes universitarios con discapacidad.
9. Se orientara y se acompañara al grupo universitario de expresión artística "Manos Blancas", en las actividades de extensión.

Etapa III: Apoyo en su vinculación con el trabajo

El programa proporcionará al estudiante con discapacidad apoyo y orientaciones en su vinculación laboral por espacio de un año (si así lo requiere), lo que permitirá el desarrollo de su adaptación al campo laboral.

Conclusiones

- Los estudiantes con discapacidad son personas con iguales derechos que todas las demás en cuanto a su desarrollo integral, sólo se le presentan limitaciones en el momento de su participación, como lo plantea la definición de la clasificación internacional de funcionamiento (CIF, 2001).
- Se plantea un programa para la atención a los estudiantes con discapacidad en el Núcleo LUZ-COL en virtud que un programa resume el conjunto de actividades que llevan a alcanzar los propósitos.
- Los estudiantes con discapacidad auditiva manifiestan una buena autoestima, al considerar la discapacidad como una condición, y a la lengua de señas como una vía natural para su comunicación la cual todos deben respetar y aprender.
- A los estudiantes con discapacidad se les brinda acceso y apoyo académico realizando adaptaciones en lo curricular.
- El programa de acompañamiento considera la formación permanente del profesorado y voluntariado, lo que permite desarrollar una amplia visión que les facilite la orientación a sus prácticas. Esta importancia se relaciona con la actitud y su rol en la universidad. Así mismo, el vínculo de lo individual y lo social en el desarrollo de la integración, le da sentido a la participación de los estudiantes, por lo que esta se encuentra inmersa en la práctica y la interacción de todas las perspectivas ayudan a comprender y atender a los estudiantes con discapacidad en la universidad.
- Los estudiantes con discapacidad no requieren atención diferente a los demás estudiantes, sino de adaptación y apoyo de las estrategias de facilitación y evaluación de su aprendizaje. Para tal fin, se recomienda: suministrarle suficientes datos para la comprensión del tema, la explicación y la demostración, formulación de preguntas claves sobre el tema de estudio para conocer la seguridad del estudiantes con discapacidad en la elaboración de la respuesta, partir siempre de lo más sencillo a lo más complejo según la tarea hasta que superen sus dificultades y puedan prescindir de ellas. Para el caso de los deficientes auditivos conocer y aprender la Lengua de Señas Venezolana es fundamental.

- Los profesores facilitan estrategias para desarrollar la interacción de los estudiantes con discapacidad y los compañeros que no lo son, para integrarlos en las actividades de aprendizaje que se desarrollen en el programa y el núcleo.

Referencias bibliográficas

Ander-E. (2003). **Métodos y Técnicas de Investigación Social II. La ciencia: su método y la expresión del conocimiento científico.** Buenos Aires: Editorial distribuidora Lumen SRL. 1era. Edición.

Documento del Programa de acción mundial para la atención a las personas con discapacidad (1980).

Documento sobre Clasificación Internacional de Funcionamiento (CIF), (2001).

Documento sobre la aprobación de la ley para las personas con discapacidad, Asamblea Nacional (2007). Caracas-Venezuela.

Documento sobre la Declaración mundial de educación para todos, UNESCO (1990).

Documento sobre la Declaración mundial de los derechos humanos, UNESCO (1990).

Documento sobre la declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI; Visión y Acción (1998), París-Francia.

Documento sobre la Organización mundial de la salud (1980).

Etxeberria, F. (2000). **Políticas Educativas en la Unión Europea**. España: Editorial Ariel Practicum. Hemel, J., Castilla, Ríos (2000).

Ley para las personas con discapacidad (2007). Caracas-Venezuela.

Lineamientos sobre el ejercicio pleno del derecho de las personas con discapacidad a una educación superior de calidad (2007). Caracas-Venezuela.

Palacios, A. (2004). **La discapacidad frente al poder de la normalidad. Una aproximación desde tres modelos teóricos.** Consultado Julio 16,2007 disponible en www.inclusión-internacional.org/site.

Ramones, X. (2008). Significación social de la integración de los estudiantes con discapacidad en la universidad del Zulia: Caso Núcleo Costa Oriental del Lago. Trabajo de investigación tutelado, Covenio Universidad del Zulia-Universidad Córdova-Universidad de Burgos. Zulia-Venezuela.

Seelman, C. (2004). **Tendencias en la rehabilitación y en la discapacidad I, II, III: Transición desde un modelo médico a un modelo de integración,** Consultado en Agosto 20, 2007 disponible en www.dissabilityword.org.

Vigostky, L. (1982). **El significado histórico de la crisis de la psicología, en obra seleccionada,** Vol. I Moscú. Pedagogía.

Impacto *Científico*
Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago
ISSN: 1836-5042 ~ Depósito legal pp 200602ZU2811
Vol. 5 Número Extraordinario, 2010, pp. 117 - 136

Innovación como estrategia para el desarrollo local en la Costa Oriental del Lago de Maracaibo

Alexis Cabrera, Jorge Antúnez, Omar González y Dayerling Betancourt

Núcleo Costa Oriental del Lago. Programa de Ingeniería.
Universidad del Zulia
E-mail: alexiscabreraluz@gmail.com - jorgelantunez@hotmail.com
omargonzalez69@gmail.com - daryelinb@hotmail.com

Resumen

El presente trabajo tuvo como propósito fundamental aportar información sistematizada y algunas reflexiones teóricas sobre la innovación, el desarrollo local a través de las formas de producción y gestión empresarial, la naturaleza del Estado y la regulación socio institucional, así como al funcionamiento eficiente de todo tipo de organizaciones, públicas o privadas; realizado sobre la base análisis documental. Seguidamente, se expone el desarrollo de la región zuliana y de la Costa oriental del Lago (COL) para su análisis comparativo. A manera de conclusiones se presenta que en la COL no se ha tomado real conciencia de la importancia del desarrollo local como estrategia para generar cambios estructurales necesarios para la región que le permitan lograr una nueva fase de reestructuración tecnológica y organizativa, desaprovechando la innovación como un factor clave para el desarrollo. Asimismo no existe en la COL insumos estratégicos para asegurar la gestión empresarial que le permita a la pequeña y mediana empresa la innovación productiva tales como: información sobre tecnología y mercados, logística comercial, capacitación de recursos humanos, cooperación empresarial, líneas de financiamiento, entre otros. Y en cuanto al desarrollo local, no existen políticas locales que busquen el fortalecimiento de los diferentes sistemas productivos y locales.

Palabras clave: Innovación, estrategia, desarrollo local, formas de producción y gestión empresarial.

RECIBIDO: 21/01/2010 ACEPTADO: 08/04/2010

Innovation as a strategy for local development on the East Coast of Lake-Maracaibo

Abstract

The main purpose of this work was to provide systematized information and some theoretical reflections on innovation, local development through production means and entrepreneurial management, the nature of the State and state and socio-institutional regulation, as well as the efficient functioning of all kinds of organizations, public or private. The study was based on documentary analysis. It outlines development in the region of Zulia and the East Lake Coast (COL) for comparative analysis. Conclusions were that the COL has not developed real awareness of the importance of local development as a strategy to generate the necessary structural changes for the region that would enable it to achieve a new phase of technological and organizational restructuring, and it has not taken advantage of innovation as a key factor for development. Likewise in the COL, strategic inputs are lacking to ensure entrepreneurial management that allows small and medium enterprises to have productive innovation such as information about technology and markets, commercial logistics, human resource training, business cooperation and lines of financing, among others. As for local development, there are no local policies that seek to strengthen the different local production systems.

Key words: Innovation, strategy, local development, forms of production, business management.

Introducción

A lo largo de las últimas décadas, en los diferentes países de América Latina y el Caribe se vienen mostrando, con diferente intensidad y a distinta escala, las exigencias ineludibles del *cambio estructural que implica la nueva fase de reestructuración tecnológica y organizativa.* En consecuencia, estos cambios estructurales, suponen el diseño de estrategias de nivel microeconómico, así de adaptaciones socio institucional desde el nivel mesoeconómico, con el propósito de crear espacios de deliberación trascendental de actores públicos y privados, que propicien la construcción de entornos innovadores en cada territorio, que sean capaces de enfrentar los retos del cambio estructural y la globalización de manera eficiente.

Se trata de asumir nuevos roles de política local, más sustantivos y estratégicos, con un nuevo estilo de gobierno local, donde predomine la articulación con el sector científico-tecnológico, universitario, productivo y la comunidad. En el siglo XXI, es imposible ignorar la influencia e importancia de los avances tecnológicos, en todos los órdenes y estadios de de la vida. La diatriba no se centra en decidir si se acepta o no, sino en como incorporar los avances tecnológicos de manera que minimicen los riesgos y maximicen los beneficios en función del bienestar de las comunidades.

El nuevo orden mundial, exige la transdiciplinaridad de los avances científico-tecnológicos y el desarrollo de los países, enmarcado en una visión holística y una aproximación estratégica, que sea capaz de generar un proceso de carácter multidireccional que considera la participación de una variada gama de actores propios de las comunidades en el diseño de las estrategias de desarrollo.

Por lo antes expuesto, el objetivo de este trabajo consiste en aportar información sistematizada y algunas reflexiones teóricas sobre la innovación, el desarrollo local a través de las formas de producción y gestión empresarial, la naturaleza del Estado y la regulación socio institucional, así como al funcionamiento eficiente de todo tipo de organizaciones, públicas o privadas; realizado sobre la base análisis documental. Seguidamente, se expone el desarrollo de la región zuliana y de la Costa oriental del Lago (COL) para su análisis comparativo y finalmente se presentan las propuestas y conclusiones preliminares.

Innovación

Para Alburquerque (2002:1), la base para la reestructuración tecnoeconómica y organizativa hay que destacar la introducción de innovaciones de carácter radical que abren nuevos horizontes en lo relativo a los óptimos de producción y funcionamiento competitivo, y alientan la emergencia de nuevos sectores y actividades económicas junto al declive de otros sectores maduros, desplegando movimientos de reestructuración y desestructuración del tejido productivo y empresarial preexistentes, con efectos desiguales y diferentes en cada territorio, lo cual obliga a un inteligente diseño de políticas para encarar esos retos desde la especificidad de cada ámbito territorial.

Por consiguiente, en la actual fase de globalización de la economía mundial, con crecientes exigencias de eficiencia productiva y competitividad, y en escenarios en los que la mayor apertura externa de las diferentes economías nacionales y territoriales constituye un dato del contexto actual, conviene no olvidar que los imperativos de la fase de transición tecnológica en la que nos encontramos plantean como cuestión principal cómo asegurar la introducción de innovaciones productivas y organizativas en el conjunto del tejido empresarial existente en cada país, hecho éste que no puede abandonarse a la simple suposición de que ello puede lograrse sólo mediante la inserción de algunos segmentos dinámicos en el núcleo globalizado de la economía mundial.

En este sentido Harnecker (2005:114-115), señala que de acuerdo a la teoría marxista, que reivindica el papel de la lucha de clases en la historia, considera que aquello que diferencia una época histórica de otra es la forma en que el hombre trabaja y que por eso a su vez depende de los instrumentos con los que trabaja. Así mismo, sostiene que todo proceso de trabajo se da inserto en determinadas relaciones de producción, y que son estas relaciones las que impulsan el desarrollo de determinadas tecnologías. Este desarrollo tecnológicos por su parte, son una suerte de innovaciones capaces de transformar todo el aparato productivo, el modo de vivir y la geografía económica mundial, estas innovaciones tecnológicas conducen a cambios estructurales y están a la raíz de cada auge de la economía mundial.

Según la autora, todo nuevo avance tecnológico se produce en el marco del paradigma tecnoeconómico anterior y su difusión es dificultosa. El proceso de sustitución de un paradigma por otro no se caracteriza por una brusca erradicación del primero, sino por un lento y doloroso cambio en la proporción de lo nuevo en relación con viejo.

Desarrollo local

Para Alburquerque (2002:8), en los países desarrollados han ido surgiendo, a lo largo de estas dos últimas décadas, un conjunto diverso de *iniciativas locales de desarrollo*, tratando de generar actividades, empresas o nuevos empleos a través del estímulo de innovaciones y emprendimientos productivos, a fin de facilitar los necesarios ajustes en el nivel *micro* de las actividades productivas locales. Igualmente, otras ini-

ciativas se han basado en la organización de redes de interdependencia entre empresas y actividades ligadas a los mercados; el impulso de la diferenciación y calidad de productos y procesos productivos, así como en la identificación de la demanda y la emergencia de nuevas necesidades y mercados.

Así mismo señala, que otros motivos del surgimiento de iniciativas locales de desarrollo se refieren a la valorización de los recursos endógenos existentes en cada territorio y la búsqueda de nuevas fuentes de empleo. En relación al desarrollo endógeno, Casanova (2002:27), refiere que el desarrollo endógeno comparte la visión de que los sistemas productivos reúnen un conjunto de factores materiales e inmateriales que permiten a las economías locales y regionales emprender vías diferenciadas de crecimiento en función del potencial de desarrollo, y que, por lo tanto, existe un espacio para las políticas regionales e industriales.

Casanova (2002:26) establece que el desarrollo es un proceso de cambio estructural global (económico, político, social, cultural y del medio ambiente), tendiente a aumentar la calidad de vida de todos los miembros integrantes de la sociedad, de forma de alcanzar una más completa satisfacción de las necesidades colectivas básicas; además de esto, se señala que toda política tendiente a provocar el desarrollo, tiene que tener en cuenta las realidades sociorregionales donde se aplica. Estas realidades condicionan las decisiones a tomar, así como también la estrategia y la táctica a seguir.

El desarrollo económico sería, por tanto, un proceso de crecimiento y cambio estructural, en el que las formas de organización, el sistema de relaciones y la dinámica de aprendizaje juegan un papel estratégico. Pero, además, se caracterizaría por su dimensión territorial, no sólo debido al efecto espacial de los procesos organizativos y tecnológicos, sino por el hecho de que cada localidad o región es el resultado de una historia en la que se ha ido configurando el entorno institucional, económico y organizativo.

Estrategias para el desarrollo local

Lo anterior requiere de la aplicación de estrategias de nivel *micro y mesoeconómico*, orientadas a asegurar la innovación tecnológica y organizativa del tejido productivo y empresarial existente en los diferentes

ámbitos locales, el cual está compuesto mayoritariamente por microempresas y pequeñas empresas que no pueden por sí solas acceder a los servicios avanzados de apoyo a la producción, viendo así dificultados sus procesos de innovación productiva y de gestión. En opinión de Alburquerque (2002:9), esto aseguraría mayor participación en el empleo y el ingreso de la población dado el gran número de pequeñas y medianas empresas que existen en los ámbitos locales.

Casanova (2002:26) señala por su parte, que la denominación de estrategias de desarrollo económico local (DEL) se aplica a una variedad de instrumentos que, por oposición a la tradición de las políticas centralistas de desarrollo, procuran animar los procesos de fortalecimiento de las ventajas comparativas que se manifiestan en determinados territorios. Para ello, las estrategias se centran más en lo que se conoce como factores "endógenos": el tejido económico local, los recursos humanos y el marco institucional local. Consiste, en definitiva, en trabajar sobre la base de que la actividad económica dependa de las condiciones socioeconómicas del lugar, en vez de lo contrario.

Casanova (2002:27) señala además que la sustitución del término "políticas" por el de "estrategias" no es antojadiza. Ello se vincula al proceso de revisión de aquellas concepciones que, históricamente, identificaron a las políticas públicas con un campo donde la prerrogativa e incluso hasta el monopolio de la acción, radicaba en el aparato estatal, las más de las veces central. En el nuevo enfoque, en cambio, la acción pública estatal se articula con la iniciativa, recursos y capacidades de los actores sociales y privados, redibujando lo que se considera como el espacio de "lo público". Este último pasa a ser entendido en su acepción más esencial y primigenia: aquello que atañe a los asuntos de interés común y cuya gestión convoca a todos los actores involucrados, desde su propia identidad.

La definición, el diseño y la promoción de la estrategia y acciones de política de desarrollo local ha recibido un fuerte apoyo de organizaciones internacionales como la OCDE y la Comisión Europea, cuyas propuestas han ejercido un influjo importante en el cambio de las políticas de empleo, de la política regional y de las políticas de fomento empresarial de las economías avanzadas.

De esta forma el desarrollo local, constituye un nuevo paradigma debido a los cambios fundamentales en las formas de producción y ges-

tión empresarial, en la naturaleza del Estado, la regulación socio institucional así como el funcionamiento eficiente de las organizaciones del sector productivo, donde la innovación se convierte en factor clave del desarrollo local.

Formas de producción

Para Alburquerque (2002:1), este nuevo paradigma está afectando las formas de producción de tal manera que están moviendo radicalmente la base productiva de los diferentes sistemas económicos territoriales, tales como:

- Al tránsito hacia nuevas formas de producción más eficientes que concretan la actual revolución tecnológica y de gestión "*posfordista*"; que algunos autores la señalan como nuevo paradigma tecnológico.
- A la introducción de la microelectrónica, que ha posibilitado la vinculación de las diferentes fases de los procesos económicos trabajando en la misma unidad de tiempo real; esto ha conducido a superar la rigidez de los viejos procesos productivos y establece la flexibilidad como una óptima práctica productiva.
- A la existencia de cambios radicales en los métodos de gestión empresarial; a la importancia de la calidad y diferenciación de los productos como estrategia de competitividad dinámica; a la renovación incesante de productos y procesos productivos, acelerando notablemente los ritmos de obsolescencia técnica y amortización de los activos físicos.
- A la identificación de la segmentación de la demanda y la existencia de diferentes nichos de mercado.

Formas de organización

Para enfrentar esta nueva forma de producción es conveniente asumir nuevas formas de organización distintas a las tradicionales, en este sentido Vázquez Barquero, (2000), citado por Alburquerque (2002:14), señala que la respuesta local a los desafíos globales se debe instrumentar, mediante un conjunto de acciones de carácter muy diverso. Unas se dirigen a la mejora de las infraestructuras y entorno urbano, otras tratan

de suplir las carencias y mejorar los factores intangibles del desarrollo, y otras se proponen fortalecer la capacidad organizativa del territorio.

Un elemento diferenciador de la nueva política regional lo constituyen las iniciativas que inciden sobre los aspectos cualitativos del desarrollo, que tienen un carácter inmaterial. Se incluyen, entre otros, la cualificación de los recursos humanos, el *saber-hacer* tecnológico e innovador, la difusión tecnológica, la capacidad emprendedora existente, la información estratégica disponible en las organizaciones y empresas y la cultura local de desarrollo.

Harnecker, (2005:132), en relación a las nuevas formas de organización señala que la aparición del desarrollo de una nueva lógica organizativa tanto en la producción como en los mercados es parte de que los se entiende por paradigma tecnológico, caracterizado por su programación de equipos y controles basados en la microelectrónica que permite superar la rigidez de las viejas plantas y establece la flexibilidad como óptima práctica de productiva. La superioridad de la producción por lotes cuestiona la producción en masa y redefine la cuestión de la escala. El uso combinado del diseño computarizado con la manufactura computarizada y el avance del software, permiten la disminución del costo relativo de la innovación y acortan y acorta la curva de aprendizaje.

El nuevo modelo invierte también la relación oferta-demanda. En el anterior, la demanda debía adaptarse a la oferta, pero hoy, el carácter programable de los equipos crea las condiciones para que la producción pueda adaptarse más a los gustos diferenciados del consumidor. Estos cambios organizacionales se conocen bajo el nombre de producción escueta o producción flexible. Estos cambios en la organización del proceso de producción están relacionados con el proceso de cambio tecnológico, pero no dependen sólo de él y por eso es que se manifiestan de diferentes maneras según los diferentes contextos culturales e institucionales.

Unas nuevas formas organizativas surgieron como respuesta a este nuevo paradigma, como lo son:

- De la producción en serie a la producción flexible, este modelo productivo se basa en los incrementos de productividad obtenidos por las economías de escala. Esta forma de producción es una especie de artesanía industrial que es más dúctil para acomodarse al constante cambio.

- Las pequeñas y medianas empresas que son formas de organización con alta capacidad competitiva, gracias a las nuevas tecnologías, la flexibilidad y alta eficiencia.
- El toyotismo es una forma organizativa que se caracteriza por la colaboración entre la dirección y el trabajador, una mano de obra multifuncional, el control de la calidad total y la reducción de la incertidumbre. El toyotismo se adapta mejor a la economía global y al sistema de producción flexible.
- El modelo de la subcontratación y el modelo de las redes multidireccionales aplicad por empresas pequeñas y medianas. El modelo de subcontratación, consiste en la creación de otras empresas para la realización de determinadas partes del producto donde existan condiciones más favorables de mano de obra más flexibles que pueda adecuarse mejor a los cambios del mercado. El modelo de redes multifuncionales, consiste en la agrupación de muchas pequeñas empresas para fortalecer su acción común sobre el mercado.

Gestión empresarial

En lo que se refiere a la categoría Gestión empresarial, Alburquerque (2002:1) establece la existencia de cambios radicales en los métodos de gestión empresarial, lo cual depende de actuaciones eficientes que deben cumplirse en el nivel microeconómico y territorial, lo cual involucra la reorganización productiva y la gestión empresarial en cada ámbito local.

Para asegurar la gestión empresarial, en este tipo de empresas de pequeña dimensión, ellas deben poder encontrar en su entorno territorial próximo los insumos estratégicos para la innovación productiva y de gestión tales como la información sobre tecnologías y mercados; asesoría en gestión empresarial y tecnológica; prospección de mercados y logística comercial; capacitación de recursos humanos; cooperación empresarial; líneas de financiación de capital riesgo y sociedades de garantía recíproca y de obtención de avales; entre otros.

Alburquerque (2002:10) también señala que dichas aptitudes no son únicamente de naturaleza técnica o profesional, sino que requieren capacidades de gestión empresarial e innovación, así como habilidades para analizar y resolver problemas, generar confianza en las negociacio-

nes y para el establecimiento de acuerdos de cooperación. Por eso, la adquisición de tales competencias plantea a la cultura local y a los sistemas de educación básica y capacitación profesional a nivel territorial, exigencias de calidad y capacidad de adaptación, junto a la necesidad de una actividad continua de formación y reciclaje de los recursos humanos.

En relación con lo antes señalado, Casanova (2002:28) establece que estas competencias deben ser obtenidas sobre la base de que las actividades económicas dependan de la condiciones socioeconómicas del lugar, de manera endógena, de manera tal que la acción pública estatal se articule con los actores sociales y privados, cambiando lo que se considera como el espacio de la público, es decir, que aquello que se refiere a los asuntos de interés común y cuya gestión convoca a todos los actores involucrados desde su propia identidad.

En definitiva, resulta crucial el acceso al conocimiento e información estratégica sobre tecnologías, productos y procesos, mercados, entre otros. De manera que lo importante es la innovación tecnológica y la buena gestión empresarial, a fin de poder asegurar un funcionamiento con eficiencia productiva y capacidad de adaptación rápida (flexibilidad) ante escenarios llenos de incertidumbre. Suele decirse que las pequeñas empresas poseen mayor facilidad que las grandes para efectuar estos procesos de adaptación ante escenarios cambiantes; pero ello depende, naturalmente, de la calidad de los componentes del entorno urbano, medioambiental y territorial del que pueden beneficiarse tales empresas para posicionarse ante los cambios de forma competitiva.

Naturaleza del estado

En lo relacionado categoría referida a la naturaleza del Estado, Alburquerque (2002:4) define que las políticas de fomento económico desde la Administración Central del Estado no resulta apropiada ni eficiente cuando se trata de asegurar la modernización de los *sistemas productivos locales*, que requieren una institucionalidad mucho más cercana a sus problemas, potencialidades y especificidad.

El mencionado autor señala, que el Estado debe contemplar políticas orientadas al fortalecimiento de los diferentes sistemas productivos y mercados locales, que busquen incorporar en todo este proceso de rea-

daptación económica e institucional la consideración de las circunstancias específicas territoriales, a fin de incluir la diferenciación y potencialidad existentes en cada contexto y, de ese modo, poder definir las estrategias apropiadas según los distintos escenarios del desarrollo económico local. Lo que se trata es de su *reinvención* y asunción de nuevos roles para asegurar mayor eficiencia y flexibilidad de funcionamiento, incorporando nuevas formas de organizaciones alejadas del burocratismo y cercanas al territorio, en un contexto estructural distinto, que obliga a adaptaciones socio-institucionales en los procesos de regulación.

Harnecker (2005:365), en este sentido señala que los gobiernos denominados de participación popular se han propuesto a superar el estilo tradicional profundamente antidemocrático de gobierno, que concentra el poder en pocas manos e ignora la gran mayoría de la población, decidiendo por ella. En ellos se busca que la gente juegue un papel protagónico. Se trata de poner en práctica una forma de ejercicio del poder a nivel local que combata las desviaciones tradicionales como lo son el abuso del poder, favores de poder, eternización del poder, pero, sobre todo, que delegue poder en la gente.

Regulación socioeconómica

En relación a la regulación socioeconómica Alburquerque (2002:1) señala que está relacionada con los funcionamientos eficientes que deben llevarse a cabo a nivel *microeconómico* y *territorial*, esto es, desde la reorganización productiva y de gestión empresarial en cada ámbito local. A estos cambios estructurales debidos a la fase de transición tecnológica actual hay que sumar los condicionantes de la creciente *globalización* de importantes sectores de la economía internacional, en un contexto caracterizado por la desregulación financiera; la mayor apertura externa de las economías; la emergencia de bloques geoeconómicos como forma de respuesta a las mayores exigencias competitivas existentes y a la necesidad de ampliación de los mercados; y las recurrentes prácticas de neoproteccionismo, en contraposición a las declaraciones habituales en favor del librecambio.

Todo lo cual plantea mayores exigencias de *competitividad*, adicionalmente a los retos de mayor *productividad* correspondientes a la fase

de transición tecnológica estructural. En este sentido, las políticas de reforma estructural han tendido a mejorar el funcionamiento de los mercados, suprimiendo obstáculos y rigideces derivadas del sistema de regulación estatista centralizador del pasado.

Por lo general, estas políticas han dado prioridad a la búsqueda de la estabilidad macroeconómica, tratando de mantener los equilibrios básicos e intentando orientar, en mayor medida, las respectivas economías hacia los mercados internacionales. La estabilización macroeconómica ha permitido de este modo la creación de un contexto favorable, al disipar incertidumbres vinculadas a la inflación, reduciendo al mismo tiempo la inestabilidad financiera y cambiaria.

Algunas versiones simplistas propugnan aún la necesidad del desmantelamiento del Estado o las ventajas del "Estado mínimo", cuando en realidad de lo que se trata es de su *reinvención* y asunción de nuevos roles para asegurar mayor eficiencia y flexibilidad de funcionamiento, incorporando nuevas formas de organización alejadas del burocratismo y cercanas al territorio, en un contexto estructural distinto, que obliga a adaptaciones socio-institucionales en los procesos de regulación.

Harnecker (2005:365) en este aspecto señala que el Estado debe tener la disposición de delegar el poder, para lo cual es necesario que esté dispuesto a ser consecuentemente democrático; es decir, a otorgar poder de decisión a la gente.

Así mismo, estar dispuesto a someterse al control público, para ello deben ser completamente transparente, y estar dispuestos a someterse al control público tanto en lo que se refiere a las finanzas, y al uso de de los recursos estatales. De igual manera, aceptar la autonomía de las organizaciones populares, aceptando como normal que existan tensiones y contradicciones entre el gobierno y el movimiento popular.

Desarrollo de la región zuliana

La Región Zuliana, a través del Consejo Zuliano de Planificación y Promoción (CONZUPLAN), y en coordinación con CORDIPLAN formuló en 1971 el I Plan de Desarrollo de la Región Zuliana, 1972-74, donde se establecieron los objetivos generales de este plan:

1. Sentar las bases para la transformación de la economía zuliana, lo que implicaría mayor producción de los sectores no petroleros, como la agricultura y la manufactura; mayor empleo para solucionar el desempleo y crecimiento de la población; mayor participación en la satisfacción del consumo nacional de bienes y exportaciones, y la promoción y organización social del pueblo para el desarrollo. Este primer objetivo, aun cuando busca la diversificación de la economía no petrolera, la cual es necesaria considerar en nuestro desarrollo regional que es dependiente de la renta petrolera, no consideró el estimulo de innovaciones y emprendimiento productivo en el nivel micro de las actividades productivas locales, dándole prioridad al consumo nacional y las exportaciones en vez cubrir prioritariamente las necesidades locales, trayendo como consecuencia que la economía en la Col sea solo dependiente de la renta petrolera.
2. Lograr una armónica distribución espacial, tanto en el aspecto subregional como en el plano de la participación de la economía zuliana dentro de lo nacional. Ello implicaría la puesta en marcha de programas de desarrollo integral en áreas geográficas determinadas. En cuanto a este objetivo, aun cuando la distribución fue bien realizada, en la práctica no se ejecutó la búsqueda de emprender vías diferenciadas de crecimiento en función del potencial del desarrollo de cada localidad, con miras a la exploración de nuevas fuentes de empleo en cada región como lo ha sido el caso de Col.
3. Armonizar el desarrollo económico y social con los aspectos físico-espaciales. Ello implicaría la creación de infraestructuras ligadas a los centros de producción que contribuyen a la fijación de polos de desarrollo. En lo referido a este objetivo, aun cuando existen zonas industriales en las distintas localidades de la Col, las mismas están en manos de los empresarios y en las mismas no tienen acceso la población popular de la región.
4. Lograr una mayor autonomía regional en la búsqueda de su desarrollo socioeconómico. Este objetivo no fue alcanzado dado que el poder nunca fue puesto en práctica desde la perspectiva local, siendo este ejercido desde el nivel regional nacional, impidiendo el papel protagónico de la población local.

Como actividades resaltantes para el cumplimiento de estos objetivos se resaltan específicamente los programas para:

1. La investigación y planificación urbana.
2. La investigación y desarrollo de los recursos humanos dirigidos a determinar la cantidad y calidad potencial de la oferta y demanda de estos recursos.
3. La investigación y desarrollo de los recursos naturales no petroleros dirigidos a determinar el potencial de estos recursos como base para el desarrollo económico.

En relación a los programas de investigación aun cuando están bien formulados la implementación práctica de su ejecución dista mucho de su intención. En general, los programas formulados por el I Plan están orientados hacia la obtención de mayor conocimiento y aprovechamiento de los recursos físicos y humanos regionales. Así mismo, busca la diversificación de la economía no petrolera, con miras hacia la sustitución de importación, con un mejor aprovechamiento territorial. Sin embargo, no se considera, en este plan, de manera explícita la preservación de la biodiversidad y de los ecosistemas; así como la participación popular del pueblo.

Es importante señalar que a pesar de que este desarrollo regional data del año 1972, su aplicación fue impactada en la década de los ochenta, porque el proceso de planificación y estímulo del desarrollo, quedó en manos del poder central, lo que generó conflicto, en cuanto al acercamiento entre el gobierno nacional y los gobiernos regionales. Este plan a la presente fecha ha fracasado:

a) Por el efecto negativo de la economía rentista fundada en la industria petrolera y la centralización.

b) La falta de una política de planificación y estimulo de desarrollo subregional.

c) La carencias de infraestructuras ligadas a los centros de producción que contribuyan a la fijación de polos de desarrollo.

d) Falta de políticas orientadas hacia preservación del medio ambiente.

Desarrollo de la región Costa Oriental del Lago de Maracaibo

La región Costa Oriental del Lago (COL) del estado Zulia, forma parte de la denominada región petrolera de occidente. Por su integración al lago de Maracaibo, la COL se perfila como un espacio con atractivos turísticos cuyo ambiente natural contrasta con las instalaciones de la industria petrolera y el puente Rafael Urdaneta.

El desarrollo por largos años del sector petrolero y petroquímico (contribuye en un 70% al PIB) ha generado una demanda importante de servicios conexos. Los trabajadores han sido asimilado toda una serie prácticas y costumbres ligadas estrechamente a la explotación petrolera y el funcionamiento de la industria, con énfasis en ambientes bajo control de compañías extranjeras o contratista ligadas a ellas: la cultura del portón, la venta de puestos, la subcontratación explotadora, salarios nominales inferiores al promedio nacional, largos periodos de desocupación.

Esta cultura ha pasado de los espacios internos a influir en los espacios externos de la industria: individualismo, consumismo, desmovilización, negocios de prostitución, entre otros. Sin embargo, aunque parezca extraño, el sector petrolero en el Zulia emplea apenas el 10% de la fuerza laboral.

Los principales grupos de ocupación son artesanos y operarios en fábricas, vendedores y trabajadores de oficio, deportes y divisiones. Los recursos humanos generados por las distintas instituciones de educación superior son inadecuadas para los requerimientos de la industria petrolera y el desarrollo de la región: se ha educado para la dependencia y no para ser emprendedores, más para obedecer que para impulsar, con formación técnica deficiente.

Este modelo de desarrollo ha sido un fracaso en primer lugar por:

a) Carecer de un plan de desarrollo subregional, con miras a desarrollar el potencial de los sectores no petroleros como lo son la agricultura y la manufactura.

b) La cultura de ligada solo a la explotación petrolera lo que ha impactado en desaprovechar otras formas de desarrollo, producto que solo se prepara el recurso humano para satisfacer las necesidades petroleras.

c) Falta de políticas orientadas hacia preservación del medio ambiente.

Una propuesta para la Costa Oriental del Lago de Maracaibo

Para lograr alcanzar el desarrollo local que busque cambiar políticas y prácticas en todos los niveles, desde el ámbito individual, regional y nacional, y que busque cumplir con una variedad de objetivos sociales; como por ejemplo, la creación de puestos de trabajo, la erradicación de la pobreza, el acceso a una mejor educación y salud; así como, la difusión y la transferencia de las tecnologías limpias y el control de éstas, que son un elemento clave para el desarrollo endógeno sustentable. En este sentido, es importante tener presente las siguientes políticas que impulsaran esta propuesta de transformación de desarrollo para la COL:

1. Asegurar que las nuevas innovaciones tecnológicas a implementar, y las ya existentes, cumplan con las políticas dirigidas al control de los recursos naturales y el medio ambiente.
2. Lo anterior supone que la innovación tecnológica, la investigación y el desarrollo de las actividades, sea dirigido hacia la difusión y la transferencia de las tecnologías limpias y el control de éstas, que son un elemento clave para el desarrollo sustentable.
3. Esto incluye, a nivel local, contaminación del aire y agua afectando a la vida urbana y rural por igual; a nivel regional, lluvia ácida y contaminación de las zonas costeras; a nivel mundial, cambios climáticos, degradación de la capa de ozono, pérdida de la biodiversidad e incremento de la contaminación de las plataformas marinas.
4. Cumplir con las políticas implementadas dirigidas al control y desarrollo de la industria, incentivando o no las que crea necesaria para un desarrollo sustentable.

5. Definición de redes en las cuales se intercambian permanentemente información, necesidades, problemas, propuestas y soluciones, que de paso a una nueva cultura de desarrollo.
6. Considerar que existe una interdependencia entre el desarrollo social y el desarrollo industrial, que es propicia para la creación de puestos de trabajo, la erradicación de la pobreza, el acceso a una mejor educación y salud.
7. Establecer políticas relacionada con la sustitución de importaciones que procure sustituir las importaciones con la producción local.
8. Diversificar la economía dependiente del petróleo, mediante la investigación y desarrollo de los recursos naturales como base para un nuevo desarrollo económico.
9. Adecuar las respuestas de las instituciones de educación superior de la COL, a las necesidades de desarrollar un capital humano emprendedor capaz de adaptarse constantemente a los cambios que ocurren en el mundo y n las organizaciones como producto de la rápida expansión del conocimiento y la demanda cada vez mayor de competencias tecnológicas.
10. Delegar poder al pueblo, que le permita gerencial el desarrollo local.

En concordancia con lo antes expuesto el artículo 128, de la constitución de República Bolivariana, según el cual "el Estado desarrollará una política de ordenación del territorio atendiendo a las realidades ecológicas, geográficas, poblacionales, sociales, culturales, económicas, políticas, de acuerdo con las premisas del desarrollo sustentable, que incluya la información, consulta y participación ciudadana…" Este mandamiento constitucional limita la concesión del desarrollo local como solución de aplicación hacia la búsqueda de alcanzar desarrollo en el país (Contreras y Ochoa, 2008:96).

De este modo, puede verse que la visión de desarrollo tecno-económica no es aprobada por la nueva Constitución Bolivariana y que en contraste se procura una República fundamentada en la persona, en una sociedad democrática y participativa. De forma que, queda lejos la visión hegemónica que dividía las sociedades en desarrolladas y subdesarrolladas o de centro y periferia como el caso de Venezuela.

Por tal motivo, se propone la aplicación de un modelo que considere el cambio, que vaya orientado hacia el desarrollo humanístico y que contemple en su contenido la organización del desarrollo regional.

Para el logro del desarrollo endógeno sustentable, es conveniente dar inicio a un plan estratégico de desarrollo integral que abarque la capa productiva, la capa de innovadora educativa, la capa social y la capa Institucional, como se detalla a continuación:

1. Desarrollo de Infraestructura Básica, mediante el financiamiento del Estado en construcción y mantenimiento de escuelas, mercados, oficinas de alcaldías, carreteras, autopistas puentes; así como la creación y construcción de nuevos proyectos de viviendas, sistemas de transporte, sistemas de comunicación y telefonía, pozos de agua potable, sistemas de riego, electrificación; además de la participación de múltiples proyectos nacionales de obras eléctricas, recursos hidrológicos, prevención de desastres, centros de abastecimiento, conservación de la naturaleza, rescate del lago, desarrollo indígena, agrícola y pecuario, microempresas, negocios comunitarios y asistencia social y servicios comunitarios entre otros.
2. Desarrollo endógeno sustentable, con la ejecución de proyectos económicos de gran alcance en la Costa Oriental del lago, que permitan la superación inmediata de las personas y grupos familiares, con la implementación de redes de comercialización, entre microempresas, cooperativas, asociaciones familiares, pequeñas empresas agrícolas y agroindustriales, asociaciones comunitarias, cajas de ahorro y previsión; de igual manera crear proyectos focalizados alternativos, novedosos, rentables, apoyo al proceso de organización, participación y autonomía de la comunidad, generación de nuevas oportunidades de empleo real, provocar y establecer capacidades gerenciales.
3. Desarrollo humano implementando acciones que permitan reconstruir el tejido social directamente en las poblaciones a través de mejoras de las condiciones en las zonas urbanas y rurales, la calificación de la fuerza del trabajo, planificación formativa de carreras cortas, carreras técnicas, carreras universitarias, incorporar a la ciudadanía a la actividad productiva.

4. Desarrollo territorial, para buscar atender directamente a los municipios de la Costa Oriental del Lago, mediante establecimiento de ejes poblacional en crecimiento, que garanticen la recuperación, protección, conservación y una racional utilización de los recursos hidrológicos de ríos y sus riveras y afluentes, lago, lagunas y parques.
5. Desarrollo social, que busca gradualmente la igualdad de oportunidades para todos los más necesitados a través de la garantía de las personas a los sistemas de salud, educación, servicios básicos, previsión social, la promoción de la mujer y la atención preventiva a grupos vulnerables, considerando para ello la seguridad alimentaria y la protección del medio ambiente.
6. Desarrollo económico, para el aseguramiento de los medios a través del cual se obtendrán los recursos necesarios del crecimiento sostenido, es importante garantizar la política fiscal por parte de las alcaldías, de la gobernación y el Estado, que estén acompañadas de una adecuada política monetaria cambiaria y crediticia, así como las políticas de empleo y gran inversión en los rubros de energía, transporte y comunicaciones.

Conclusiones

Con lo hasta aquí expuesto, se puede concluir que en la COL no se ha tomado real conciencia de la importancia del desarrollo local como estrategia para generar cambios estructurales necesarios para la región que le permitan lograr una nueva fase de reestructuración tecnológica y organizativa, desaprovechando la innovación como un factor clave para el desarrollo.

Lo anterior como consecuencia de que no se han establecidos nuevas formas de producción más eficientes estar a la altura del nuevo paradigma tecnológico, además no se han alcanzados nuevas formas organizativas que le permitan lograr una producción flexible que le permita adecuarse mejor a los cambios del mercado. Igualmente no se ha promovido el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, en redes multifuncionales, con nuevas tecnologías que le permitan alta capacidad, flexibilidad y eficiencia.

No existe en la COL insumos estratégicos para asegurar la gestión empresarial que le permita a la pequeña y mediana empresa la innovación productiva tales como: información sobre tecnología y mercados, logística comercial, capacitación de recursos humanos, cooperación empresarial, líneas de financiamiento, entre otros.

En la COL en cuanto al desarrollo local, no existen políticas locales que busquen el fortalecimiento de los diferentes sistemas productivos y locales. Esto ha sido como consecuencia de que el poder se concentra en pocas manos y no en la gran mayoría de la población.

Reflexión Final

En definitiva, resulta crucial el acceso al conocimiento e información estratégica sobre tecnologías, productos y procesos, mercados, entre otros. De manera que lo importante es la innovación tecnológica y la buena gestión empresarial, a fin de poder asegurar un funcionamiento con eficiencia productiva y capacidad de adaptación rápida (flexibilidad) ante escenarios llenos de incertidumbre. Suele decirse que las pequeñas empresas poseen mayor facilidad que las grandes para efectuar estos procesos de adaptación ante escenarios cambiantes; pero ello depende, naturalmente, de la calidad de los componentes del entorno urbano, medioambiental y territorial del que pueden beneficiarse tales empresas para posicionarse ante los cambios de forma competitiva.

Referencias bibliográficas

Alburquerque Francisco (2002). **La Importancia del Enfoque del Desarrollo Económico Local,** capítulo 28.

Casanova Fernando (2002). **Las dimensiones del Desarrollo Económico Local,** Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta oficial N° 5.453.

Contreras J. y Ochoa, A. (2008). **"Una exploración crítica al sentido de la Organización de desarrollo Regional antes el fracaso del desarrollo".** Capítulo 4, Apuntes UBV.

CONZUPLAN: **I Plan de Desarrollo de la Región Zuliana, 1972-1974**. Versión definitiva, pp. 13-14.

Harnecker, Marta (2005). **La izquierda en el Umbral de Siglo XXI,** Fondo editorial Tropykos, Caracas, Venezuela.

Impacto Científico
Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago
ISSN: 1836-5042 ~ Depósito legal pp 200602ZU2811
Vol. 5 Número Extraordinario, 2010, pp. 137 - 153

Influencia del liderazgo visionario en el desarrollo organizacional

Luis Ramos[1] y Belkis Díaz[2]

[1]Programa de Ciencias Económicas y Sociales
de la Universidad del Zulia del Núcleo COL.
E-mail: lramosb2004@hotmail.com
[2]Coordinación de administración de la Universidad
del Zulia del Núcleo COL.
E-mail: belkisdiazlara@gmail.com

Resumen

El proposito de este articulo es analizar la influencia del liderazgo visionario en el desarrollo organizacional. Se realizó una revision documental de autores como Álvarez y col. (2001); Bennis (1998); Carrero (2001); Céspedes y col. (2006). Chiavenato (1998), Gibson y col. (2003), Peter y Col. (1997), Robbins y Couter (2004), entre otros, asi como el analisis de las diferentes definiciones del desarrollo organizacional y el liderazgo visionario. Se concluye que el liderazgo visionario mejora el rendimiento del talento humano y desarrolla su potencial, la comunicación interna efectiva, fomenta el liderazgo efectivo, facilita la motivacion y creatividad, aumenta la retroalimentacion, mejorando las relaciones entre los miembros de la organización reforzando la autoestima. Lo cual genera un desarrollo organizacional de vanguardia.

Palabras clave: Liderazgo visionario, influencia, desarrollo organizacional.

RECIBIDO: 10/02/2010 ACEPTADO: 06/04/2010

The Influence of Visionary Leadership on Organizational Development

Abstract

The intention of this article is to analyze the influence of visionary leadership on organizational development. A documentary review was performed of authors such as Álvarez, S. et al (2001), Bennis, W. (1998), Carrero, C. (2001), Céspedes D., Rocco A. and Fuentes R. (2006), Chiaventato, I. (1998), Gibson et al (2003), Peter M. Senge et al (1997), Robbins, S. and Couter, M. (2004), Stoner, J., Freeman, R. and Gilbert, D., among others, as well as the analysis of different definitions of organizational development and visionary leadership. Conclusions were that visionary leadership improves the performance of human talent and develops its potential, improves effective internal communication, foments effective leadership, facilitates motivation and creativity, increases feedback, improving relations between organization members and reinforcing self-esteem, generating organizational development in the vanguard.

Key words: Visionary leadership, influence, organizational development.

Introducción

Durante mucho tiempo, un gran numero de empresas en el mundo entero, se han preguntado ¿como se puede mejorar la satisfacción y el rendimiento laboral de los empleados; para así lograr desarrollar el entorno organizacional significativamente?, debido a esta interrogante, se ha venido indagando e investigando, siempre buscando una retroalimentación que ayudara a los gerentes a poder reflejar en sus empleados la dicha que la empresa siente al tenerlos como miembros de la organización, hasta que se pudo deducir que los empleados buscan la retroalimentación mediante, la palabra, el comentario positivo de sus superiores que los haga sentir importantes, útiles para la empresa y en las labores que cada uno desempeña.

El entorno competitivo en el que vivimos demanda cambios rápidos y nos lleva a plantearnos la necesidad de gestionar las organizaciones de forma muy distinta, prueba de esto es el gran crecimiento de la tecnología en relación con las telecomunicaciones e Internet, entre otros. No cabe la menor duda, que el gran crecimiento de la tecnología y los avances han sido de vital importancia para el desarrollo de las empresas, pero

todo esto se ve opacado por la falta de competencias relacionales, la falta de contacto humano, ya que, al estar en un mundo totalmente automatizado, se ha llegado a olvidar que el principal capital que hace poderosa a una empresa no es la tecnología, sino quien la maneja, entiéndase nuestro aporte humano e intelectual, de poco servirán todos estos avances tecnológicos si no se es capaz de llevar a cabo aproximaciones "cara a cara", que permitan trabajar con las personas y hacerles saber que el aporte intelectual es más valioso que el de una máquina.

Hall (1987) menciona que a menudo se ponen demasiadas expectativas sobre el efecto e importancia del liderazgo en la vida de las organizaciones, y que esto es muchas veces una visión demasiado simplista que encubre una serie de problemas o características estructurales internas en la organización. Buscar un líder nuevo para resolver los problemas, muchas veces supone ocultar, eludir o reconocer que las transformaciones dentro de la organización no se han logrado ya que la propia configuración organizativa, estructuras jerárquicas, formas de funcionamiento de la empresa, se han convertido en obstáculos para lograr la eficacia organizacional.

En este sentido, se debe reconocer la importancia que el liderazgo organizacional tiene para el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones, hay que moderar la consideración del mismo y matizar la magnitud de su alcance.

Las empresas exitosas del mundo no son otras sino aquellas que, siendo visionarias, han basado su estrategia de desarrollo en su principal fortaleza: su gente. Es importante también contar con una gerencia plana, flexible, con claridad en su proceso comunicacional, y con formación en "LÍDERES", inspirada además en una nueva filosofía de trabajo, en donde los valores humanos son imprescindibles y forman parte de su vida, cultura y práctica habitual; los trabajadores no son más simples apellidos, ellos tienen un valor diferente, un "nombre propio", porque son socios estratégicos, colaboradores, clientes internos; ahora es todo un equipo humano sensibilizado, motivado, involucrado y comprometido en una misión y visión compartida por todos.

Hoy en día puede afirmarse que en los diferentes contextos organizacionales, el liderazgo visionario, redunda en el incremento del compromiso de la organización con sus empleados y al contrario. Gracias a

esto, se crea en los colaboradores una apreciación de la empresa distinta a la que normalmente se ha manejado.

Para que las empresas logren cambios significativos en sus procesos organizacionales, es necesario acompañarlo de un liderazgo visionario, ya que es mediante la visión compartida, como el líder podrá transformar el entorno organizacional e infundir un sentido de propósito, dirección y significado al trabajo de en sus liderizados con miras al logro de los objetivos organizacionales y personales, reconociendo que cada individuo es pieza clave para la obtención de la calidad, eficiencia y eficacia de la cultura participativa que permitirá el desarrollo de la organización.

A continuación se presenta un desarrollo teórico donde se define el desarrollo organizacional, importancia y el liderazgo visionario para posteriormente concluir con la importancia de consolidar la relación desarrollo organizacional-liderazgo visionario, en Pro de lograr la transformación en la productividad laboral dentro de las organizaciones.

Desarrollo organizacional

Según Fagenson y Warner (1989). El desarrollo organizacional puede ser definido como "un conjunto especifico de intervenciones de cambio, habilidades, actividades, herramientas o técnicas usadas para ayudar a la gente y organizaciones a ser más efectivas" El Desarrollo Organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio en busca del logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual, caracterizado por la intensa competencia a nivel nacional e internacional.

La derivación de su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general, comenzando ya que permite adecuar la estructura de la organización (organigrama), posibilita la conducción eficiente de los grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y entabla el desarrollo de las relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente cuando se tenga indicios de su manifestación.

Definiciones sobre el desarrollo organizacional

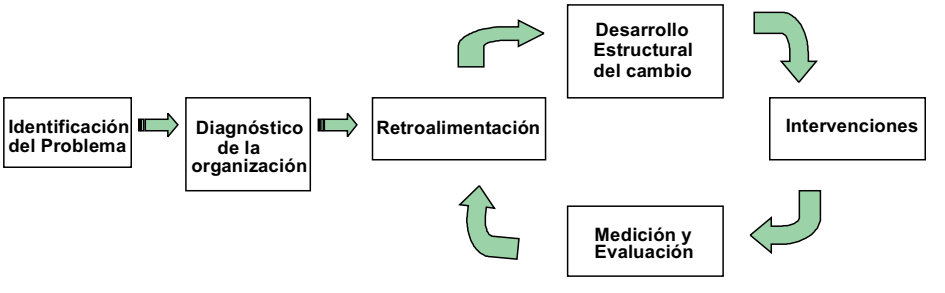
De seguidas se presentan diferentes definiciones sobre el desarrollo organizacional (D.O), realizadas por diferentes autores.

- Beckard (1969) define el D.O. como "un esfuerzo planeado que abarca toda la organización, administrado desde arriba, para aumentar la eficacia y la salud de la organización, a través de intervenciones planeadas en los procesos organizacionales, usando conocimientos de la ciencia del comportamiento".
- Bennis (1969), el D.O. es "una respuesta al cambio, una compleja estrategia educacional con la finalidad de cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, de modo que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, nuevos mercados y nuevos desafíos, y al aturdidor ritmo de los propios cambios"
- Blake y Mouton (1969) visualizaron al D.O. como un plan con conceptos y estrategias, tácticas y técnicas para sacar a una corporación de una situación que constituye una excelencia. Para ellos, su D.O. – GRID (1968) es "un modo sistemático de alcanzar un ideal de excelencia corporativa".
- Gordon Lippitt (1969) caracteriza el D.O. como "el fortalecimiento de aquellos procesos humanos dentro de las organizaciones que mejoran el funcionamiento del sistema orgánico para alcanzar sus objetivos.
- Hornstein, Burke y sus coeditares (1971) el D.O. es "un proceso de creación de una cultura que institucionalice el uso de diversas tecnologías sociales para regular el diagnóstico y cambio de comportamiento, entre personas, entre grupos, especialmente los comportamientos relacionados con la toma de decisiones, la comunicación y la planeación en la organización".
- Friedlander y Brown (1974) presentan al D.O. como una metodología "para facilitar cambios y desarrollo: en las personas, en tecnologías y en procesos y estructuras organizacionales.
- Schumuck y Miles (1971) el D.O. se puede definir como "un esfuerzo planeado y sustentado para aplicar la ciencia del comportamiento al perfeccionamiento de un sistema, utilizando métodos auto analíticos y de reflexión".

- W. G. Bennis, uno de los principales iniciadores de esta actividad, enuncia la siguiente definición: "Desarrollo Organizacional (DO) es una respuesta al cambio, una compleja estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, en tal forma que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo".

Resumiendo las diferentes definiciones realizadas por los autores, se infiere sobre el Desarrollo Organizacional que este aborda, entre otros muchos, problemas de comunicación, conflictos entre grupos, cuestiones de dirección y jefatura, cuestiones de identificación y misión, visión, valores de la empresa o institución, el como satisfacer los requerimientos del personal o cuestiones de eficiencia organizacional. Esta estrategia educativa busca utilizar los efectos de la acción a través de la retroalimentación la que se constituirá en la base para la acción planificada. No obstante, es necesario tener presente que la única forma de transformar las organizaciones es a través de influir sobre su "cultura", es decir, cambiar los sistemas de vida, de creencias de valores y de formas aceptadas de relaciones entre las personas, de esa forma lograr que las personas tengan una conciencia de pertenencia, de ser efectivamente miembros de la institución.

Modelo del proceso del Desarrollo Organizacional



Fuente: Los autores, 2010.

Un programa de DO implica un diagnóstico sistemático de la organización, el desarrollo de un plan estratégico para el mejoramiento, y la movilización de recursos para llevar a cabo dicho esfuerzo. Un esfuerzo de desarrollo organizacional está relacionado con un cambio total de la

entidad, tal como una modificación en la cultura o en los sistemas de remuneraciones o en la estrategia gerencial total. Puede haber esfuerzos de tácticas que trabajen con subpartes de la organización completa y relativamente autónomas. No es necesariamente toda una empresa, o un gobierno entero, sino que se refiere a un sistema que sea relativamente libre para determinar sus propios planes y futuro dentro de limitaciones muy generales del ambiente organizacional, ideado para aumentar la efectividad y bienestar de la organización.

Para entender el objetivo del desarrollo organizacional es necesario tener una imagen de cómo sería una organización "ideal" efectiva y sana.

El desarrollo organizacional logra sus objetivos por medio de intervenciones planificadas que aplican los conocimientos de las ciencias del comportamiento. Se elabora una estrategia de intervención e incursión dentro de la organización existente y de ayuda a ella; en efecto, se examinan las formas actuales de trabajo, las normas y valores y se estudian formas alternativas de trabajo, relaciones o recompensas.

Valores del Desarrollo Organizacional	
Respeto por las personas: Se considera a todas las personas, como el elemento más valioso de la organización, como personas responsables, y se les trata con dignidad y respeto.	**Confrontación:** No se pueden esconder los problemas. Se les debe enfrentar abiertamente.
Confianza y apoyo: Se busca la organización eficaz y saludable caracterizada por la confianza, autenticidad, franqueza y clima de apoyo.	**Participación:** Entre más personas se involucren en el cambio y en las decisiones que lo rodean, más se sentirán comprometidas con la implantación de las decisiones de cambio.
Igualdad de poder: Las organizaciones eficaces restan énfasis a la autoridad y control jerárquico, no establecen relaciones de superior a inferior, sino de igual a igual.	

Fuente: Los autores, 2010.

Características del Desarrollo Organizacional		
Construcción de Equipos	Valores Humanos	Orientación Sistémica
Orientación de Contingencia,	Desarrollo Organización (D.O.)	Utilización de un agente de cambio
Retroalimentación	Aprendizaje Experiencial	Solución de problemas

Fuente: Los autores, 2010.

Liderazgo visionario

Según Robbins (2004)"el liderazgo visionario es la capacidad de crear y articular una visión realista, atractiva y creíble del futuro de la organización que crece y mejora a partir del presente". El líder visionario se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás, no se contenta con lo que hay, es una persona inconformista, creativa, que le gusta ir por delante y es una persona de acción, no sólo fija unos objetivos exigentes sino que lucha por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito para lograr que la visión se materialice.

Una definición más novedosa sobre liderazgo la aporta Peter Senge (1992) en su libro "La Quinta Disciplina", cuando plantea:

> "En una organización inteligente (es decir, en la que todos sus integrantes y la organización como un todo son capaces de aprender constantemente) los líderes son diseñadores, guías y maestros. Son responsables de construir organizaciones donde la gente expande continuamente su aptitud para comprender la complejidad, clarificar la visión y mejorar los modelos mentales compartidos, es decir, son responsables de aprender. Son asimismo, responsables de diseñar mejores procesos de aprendizaje por medio de los cuales la gente pueda enfrentar de manera productiva las cuestiones o situaciones a las que se enfrenta y desarrollar su maestría...Adoptar esa postura constituye el primer acto de liderazgo, el principio de inspirar (literalmente, "insuflar vida") a la visión de las organizaciones inteligentes".

Elementos constitutivos del liderazgo visionario

Dado que las personas tienden a seguir a quienes contemplan como un medio para satisfacer sus propias metas personales, en la medida que los administradores comprendan que es lo que motiva a sus subordinados y cómo operan esas motivaciones y en la medida en que reflejen ésta comprensión al llevar a cabo sus actividades administrativas, más probable es que los líderes sean eficaces.

Todo grupo de personas que se desempeñen casi al límite de su capacidad tiene alguna persona como jefe que posee aptitudes para el arte del liderazgo y esta aptitud está compuesta por:

- Aptitud para comprender que los seres humanos tienen fuerzas motivadoras diferentes en tiempos diversos y en situaciones distintas.
- Aptitud para inspirar.
- Aptitud para actuar de manera que genere un clima que conduzca a responder ante motivaciones y promoverlas.

Un líder que cuando menos conozca el estado actual de la teoría de la motivación y comprenda sus elementos, conoce mejor la naturaleza y la fuerza de las necesidades humanas y está en mejor situación para definir y diseñar formas para satisfacerlas, a la vez que actúa sobre ellas de manera que se obtengan las respuestas deseadas.

El propósito fundamental de la gestión es mantener funcionando el sistema existente. El propósito fundamental del liderazgo visionario es el de producir un cambio útil, especialmente no cuantitativo en el desarrollo organizacional.

Cualidades de un líder visionario

- Primero es la habilidad de explicar la visión a otros. El líder necesita hacer clara la visión en términos de las acciones requeridas y dirigirlas a través de una comunicación oral clara y escrita. La mejor visión probablemente sea inefectiva si el líder no es un excelente comunicador.
- Lo segundo es ser capaz de expresar la visión no sólo verbalmente sino también por medio del comportamiento del líder. El líder debe

comportarse en formas que continuamente transmitan y refuercen la visión.

- La tercera habilidad es ser capaz de extender la visión a deferentes contextos de liderazgo. Ésta es la habilidad para establecer una secuencia de las actividades para que la visión pueda ser aplicada en una variedad de situaciones. Por ejemplo, la visión tiene que tener un significado tanto para la gente de contabilidad como para la de mercadotecnia.

Principios importantes del liderazgo visionario, que influyen en el desarrollo organizacional

- Armonía de objetivos: En la medida en que ellos puedan armonizar las metas personales con las metas de la empresa, más eficaz y eficiente será ésta.
- La motivación: Debe determinar con sumo cuidado la estructura de recompensas.
- El liderazgo: Dado que las personas tienden a seguir a quienes contemplan como medio para satisfacer sus metas personales, a medida que los administradores atiendan mejor lo que motiva a sus subordinados y la forma que operan los motivadores, es más probable que sean más eficientes.
- Claridad en la comunidad. Integridad de la comunicación: A medida que sean orales, escritos y no verbales, así como también la conducta moral del emisor, mayor será la aceptación del mensaje por el receptor.

Competencias psicosociales de un buen "líder visionario"	**Características**
Positivo	Su labor no es buscar al culpable, sino alcanzar las metas de productividad y brindar entrenamiento a sus empleados para que logren un rendimiento óptimo
Entusiasta	Su actitud es contagiosa, ya que infunde energía positiva en cada encuentro.

Competencias psico-sociales de un buen "líder visionario"	**Características**
Confiable	El "líder visionario" confía en que sus empleados pueden realizar correctamente la labor asignada.
Directo	Utiliza comunicación efectiva, específica y concreta.
Orientado a la meta	Fundamenta sus labores en metas claras y bien definidas.
Experto	Atrae respeto y lealtad, pues conoce su trabajo mejor que nadie.
Observador	Es consciente de aquellos aspectos que no se expresan con las palabras sino con los gestos.
Respetuoso	Trata a sus empleados como personas valiosas, de tal modo que aprende a conocerlos y tratarlos mejor.
Paciente	No insulta a sus empleados por no haber comprendido lo que les asignó.
Claro	Se asegura de que sus empleados comprenden lo que les explica.
Seguro	Mantiene siempre una presencia fuerte.

Fuente: Los autores, 2010.

	Características de un líder visionario
Brillante	El líder sobresale sobre el resto del equipo, bien por su inteligencia, bien por su espíritu combativo, bien por la claridad de sus planteamientos, etc., o probablemente por una combinación de todo lo anterior.
Coraje	El líder no se amilana ante las dificultades; las metas que propone son difíciles (aunque no imposibles), hay que salvar muchos obstáculos, hay que convencer a mucha gente, pero el líder no se desalienta, está tan convencido de la importancia de las mismas que luchará por ellas, superando aquellos obstáculos que vayan surgiendo. El líder defiende con determinación sus convicciones.

	Características de un líder visionario
Contagia entusiasmo	El líder consigue entusiasmar a su equipo; ellos perciben que las metas que persigue el líder son positivas tanto para la empresa como para los empleados. El futuro que ofrece el líder es tan sugerente que merece la pena luchar por ello. Esta es una de las características fundamentales del líder, el saber contagiar su entusiasmo, el conseguir que el equipo le siga, que comparta sus objetivos. Sin un equipo que le siga, una persona con las demás características sería un lobo solitario pero nunca un líder (el liderazgo va siempre unido a un equipo).
Gran comunicador	Otra cualidad que caracteriza al líder son sus dotes de buen comunicador, habilidad que le va a permitir "vender" su visión, dar a conocer sus planes de manera sugerente.
Convincente	El líder es persuasivo; sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización.
Gran negociador	El líder es muy hábil negociando. La lucha por sus objetivos le exige negociar continuamente, tanto dentro de la empresa, como con clientes, proveedores, entidades financieras, accionistas, etc. El líder demuestra una especial habilidad para ir avanzando en el largo camino hacia sus objetivos.
Capacidad de mando	El líder debe basar su liderazgo en el arte de la convicción, pero también tiene que ser capaz de utilizar su autoridad cuando sea necesario. El líder es una persona compresiva, pero no una persona blanda (los subordinados le perderían el respeto). El líder no puede abusar del "ordeno y mando" ya que resulta imposible motivar a un equipo a base de autoritarismo, pero debe ser capaz de aplicar su autoridad sin temblarle el pulso en aquellas ocasiones que lo requieran.
Exigente	Con sus empleados, pero también, y muy especialmente, consigo mismo. La lucha por unas metas difíciles requiere un nivel de excelencia en el trabajo que tan sólo se consigue con un alto nivel de exigencia. Si el líder fuera exigente con sus empleados pero no consigo mismo no sería un líder, sería un déspota que pondría a toda la organización en su contra.

	Características de un líder visionario
Carismático	Si además de las características anteriores, el líder es una persona carismática, nos encontraríamos ante un líder completo. El carisma es una habilidad natural para seducir y atraer a las personas, es auténtico magnetismo personal. El carisma permite ganarse al equipo, que se siente atraído por su líder. No obstante, hay que señalar que es perfectamente posible un líder sin carisma. Para una empresa es preferible tener un líder sin carisma con un alto sentido de la honestidad, que un líder carismático que utilice la organización en su propio beneficio.
Honestidad	Unos elevados valores éticos son fundamentales para que el liderazgo se mantenga en el tiempo y no se trate de un simple "brisa pasajera". El equipo tiene que tener confianza plena en su líder, tiene que estar absolutamente convencido que el líder va a actuar honestamente y no le va a dejar en la estacada. Si los subordinados detectan que el líder no juega limpio y que tan sólo le preocupan sus propios intereses, perderán su confianza en él, proceso que una vez iniciado es muy difícil de parar.
Cumplidor	El líder tiene que ser una persona de palabra: lo que promete lo cumple. Es la única forma de que el equipo tenga una confianza ciega en él.
Coherente	El líder tiene que vivir aquello que predica. Si exige dedicación, él tiene que ser el primero; si habla de austeridad, él tiene que dar ejemplo; si demanda lealtad, él por delante. El líder predica principalmente con el ejemplo: no puede exigir algo a sus subordinados que él no cumple. Además, el mensaje del líder debe ser coherente en el tiempo. No puede pensar hoy de una manera y mañana de otra radicalmente distinta: confundiría a su equipo. Esto no implica que no pueda ir evolucionando en sus planteamientos.

Fuente: Los autores, 2010.

Finalmente se puede decir, que el líder visionario va más allá del carisma. El liderazgo visionario es la habilidad de crear y articular una visión realista, creíble y atractiva del futuro que surge y mejora a partir del presente. Una visión difiere de otras formas de dirección establecidas de varias maneras:

"Una visión tiene una imagen tan clara y una fuerza irresistible que ofrece una manera innovadora de mejorar", "La visión une las emociones y las emociones y la energía de la gente".

Conclusiones

El comportamiento de los líderes se halla condicionado por aspectos importantes internos al sistema organizacional.

Reconociendo la crucial importancia que el liderazgo organizacional tiene para el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones, hay que moderar la consideración del mismo y matizar la magnitud de su alcance. En este sentido se pueden comentar algunos aspectos que limitan esta influencia.

La conducta del líder visionario, se ve influida, además de por los factores ambientales, por una serie de procesos sociales, dentro de los cuales destaca la autoridad y poder de otros miembros de la organización o de los propios subordinados. El nivel jerárquico que ocupan los directivos, también determina las diferencias en la capacidad de influir que tienen. Podrían darse choques de intereses y criterios entre los sujetos con poder. (Un ejemplo sencillo serían las fricciones posibles entre el mando formal y el socioemocional de un grupo, por aglutinar las motivaciones y satisfacción de los miembros).

Otro aspecto destacado, es el que relaciona la estructura de la organización, afectada por la tecnología, con la estructura administrativa. Los factores tecnológicos afectan a las posibilidades de introducir modificaciones en el sistema organizativo y, por tanto, limitan las posibilidades de acción de los líderes.

El liderazgo visionario, tiene una marcada influencia en el desarrollo organizacional siempre y cuando:

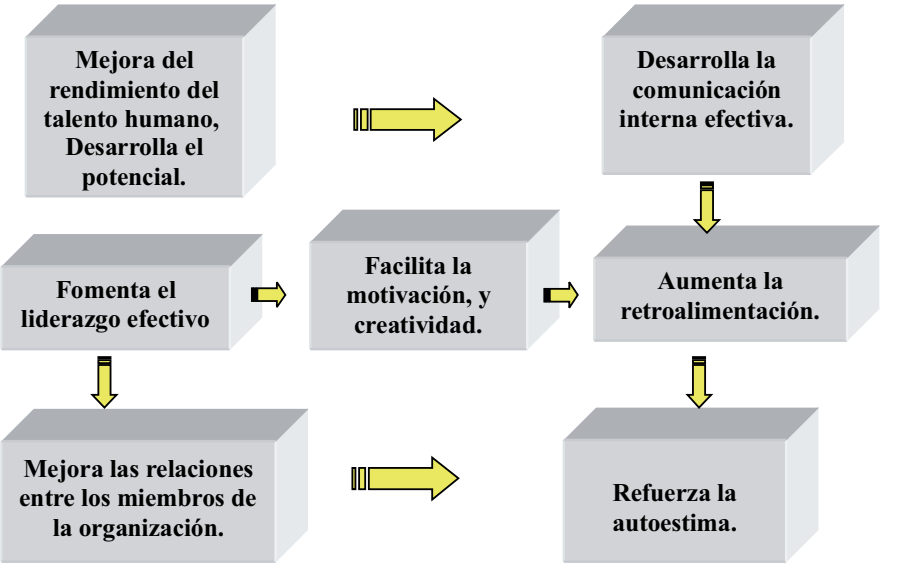
La función principal de todo jefe organizacional radique en que sus colaboradores tengan todo lo que requieren para hacer bien su trabajo y lograr sus objetivos.

El líder visionario, debe entender que él es un guía, un catalizador empresarial, que sus acciones deben estar enfocadas en valores y principios. Debe estar inmerso en la cultura empresarial. La excelencia empre-

sarial debe ser el norte que lo oriente para que su función gerencial sea ejemplarizante, convertirse en el líder de un equipo de alto desempeño, debe generar estímulos y no incentivos para lograr que el equipo se centre en un objetivo común. Debe ser copartícipe de los logros y no solo un comunicador. Debe ser un miembro del equipo, apartar las individualidades y sustituirlas por trabajo conjunto.

Además de interesarse por los resultados y por alinear las motivaciones de sus colaboradores con las de la organización, el líder, debe tratar de desarrollar la motivación trascendente de esas personas, impulsando una misión que valga la pena. Esta misión tiene necesariamente dos vertientes: una externa – dar un servicio real a los clientes y a la sociedad, y otra interna, servir a los clientes internos, es decir a los accionistas y empleados. Tiene siempre una dimensión de servicio e influye por interiorización; porque los colaboradores comparten unos valores y asumen la responsabilidad que tienen para llevar a cabo la misión de la empresa.

En resumen, el "liderazgo visionario" aporta valor al desarrollo organizacional porque:



Referencias bibliográficas

Álvarez, S. y col. (2001). **Paradigmas del Liderazgo.** Madrid.

Bennis, W. (1998). **Cómo llegar a ser líder.** Grupo Editorial Norma. Colombia.

Bateman, T. y Snell, S. (2001). **Administración Competitiva.** Cuarta edición. México: McGrawhill.

Berta, M. (2005). **Liderazgo Enseñanza y Aprendizaje.** McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Carrero, C. (2001). Motivaciones sociales de los empleados y clima organizacional en la empresa. **Diario Los Andes,** Municipio Valera, estado Trujillo.

Castillo, B. (2001). Diseño de un Modelo de Perfil Gerencial bajo un enfoque transformacional para el desempeño laboral. Trabajo de Maestría. Universidad Rafael Belloso Chacín.

Céspedes, D.; Rocco, A. y Fuentes, R. (2006). **El liderazgo visionario. Documento en Línea.** Disponible en http://www.leo.usach.cl/Maletin/Lederazgo%20Visionario.pdf. Fecha de consulta: 08/06/2009.

Chiavenato, I. (1998). **Inducción a la Teoría General de la Administración.** Editorial Mc Graw Hill. México.

Dávila, A. (2009). **Liderazgo y Desarrollo Organizacional una buena combinación**. Fuente: http://psicolectivo.com/liderazgo-y-desarrollo-organizacional-una-buena combinacion

De Cenzo, D. y Robbins, S. (1996). **Fundamentos de Administración.** México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Etcheverry, G. (2004). **Algunos apuntes sobre Administración: Desarrollo Organizacional.** Fuente: http://www.unap.cl/~setcheve/adm/Page31.html

Filley, A. (1985). **Solución de Conflictos Interpersonales**. Editorial Trillas, México

Gómez, Y. (1999). El Gerente Educativo: Elemento clave en las Relaciones Humanas. Universidad Rafael Belloso Chacín.

Gibson y col. (2003). **Las Organizaciones Comportamiento, Estructura y Procesos.** Décima Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores, México.

Leal, C. (2002). Cultura Organizacional y Motivaciones sociales en el sector Educativo. Trabajo de Maestría. Universidad Rafael Belloso Chacín.

Lawrence y col. (1991). **Desarrollo de Organizaciones: Diagnóstico y Acción.** Addison-Wesley Iberoamericana.

Peter M. Senge y col. (1997). **La Quinta Disciplina en la Práctica. Estrategias y Herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje.** Ediciones Juan Granica, S.A. Barcelona España.

Peter M. Senge (1992). **La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje.** Ediciones Juan Granica, S.A. Barcelona España.

Pérez, B. (2008). **Aspectos más importantes sobre el liderazgo**. Fuente: http://www.degerencia.com/articulo/aspectos_mas_importantes_sobre_el_liderazgo

Robbins, S. y Couter, M. (2004). **Comportamiento Organizacional.** 11va. Edición. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Robert R, y col. (1991). **La Estrategia para el Cambio Organizacional.** Addison-Wesley Iberoamericana.

Romero, O. (1999). **Crecimiento Psicológico y Motivaciones Sociales.** Tercera edición. Mérida: ROGYA.

Romero, O. y Salom (1991). El Mosal. Instrumento para medir motivación al logro. Manuscrito Romero García y Asociados, C.A. (ROGYA).

Stoner, J.; Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). **Administración**. 6ta. Edición. Prentice Hall. México.

Stoner, H. y Sverdlik, M. (1979). **Administración y Gerencia de Empresas.** Segunda edición. Cincinnati, Ohio, USA: South-Western Publishing, C.O.

Impacto *Científico*
Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago
ISSN: 1836-5042 ~ Depósito legal pp 200602ZU2811
Vol. 5 Número Extraordinario, 2010, pp. 154 - 172

Actualización docente como categoría de una teoría sobre la enseñanza de la educación ambiental

Lorena Fuentes[1], Iván Mendoza[1], Raysa Balza[1], Ronny Chirinos[1] y Blanca Rondón[2]

[1]Universidad del Zulia. Núcleo Costa Oriental del Lago (Cabimas-Venezuela)
[2]Universidad Nacional Experimental Dr. Rafael María Baralt (Maracaibo-Venezuela)
E-mail: lfuentesp@hotmail.com

Resumen

Los programas de actualización docente en Venezuela se han presentado como el suministro de información sobre aspectos curriculares, respondiendo a una racionalidad instrumental que ignora la realidad educativa. Este estudio se desarrolló con el propósito de comprender la categoría actualización docente como componente de un constructo teórico inherente a la enseñanza de la educación ambiental. La metodología empleada fue la teoría fundamentada, la cual comprendió las fases de codificación abierta, axial y selectiva. Los hallazgos permitieron establecer que la categoría actualización docente presenta dos subcategorías: el origen y las estrategias. En la primera se declararon las propiedades: Ministerio de Educación y Deportes, otras instituciones y autoformación del docente. La segunda se describió por los atributos: carrera universitaria, cursos, talleres, información, círculos de estudio, estrategias de autoformación, charlas y orientaciones. En conclusión, la actualización docente por parte del Ministerio de Educación y Deportes ha sido ocasional, por lo cual los educadores aplican estrategias de autoformación; existen incongruencias entre los planes de formación que ofertan las universidades y lo establecido en el Currículo Básico Nacional.

Palabras clave: Actualización docente, teoría fundamentada y educación ambiental.

RECIBIDO: 17/03/2010 ACEPTADO: 30/04/2010

Impacto Científico. Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago~Vol. 5 Nº Extraord., pp. 154 - 172

Upgrading Teaching as a Category in a Theory on Teaching Environmental Education

Abstract

The programs for upgrading teaching in Venezuela have been presented as providing information on curricular issues, responding to an instrumental rationality that ignores the reality of education. This study was conducted with the aim of understanding the category "upgrading teaching" as a component in a theoretical construct inherent in teaching environmental education. The methodology used was grounded theory, which included the phases of open, axial and selective codification. Findings allowed us to establish that the category of upgrading teaching has two subcategories: origin and strategies. In the first, the properties declared were: the Ministry of Education and Sports, other institutions and self-training by the teacher. The second was described by the attributes: university major, courses, workshops, information, study circles, self-training strategies, lectures and guidance. In conclusion, the upgrading of teaching by the Ministry of Education and Sports has been occasional, due to which educators apply self-training strategies; inconsistencies exist between the training plans offered by universities and provisions of the National Basic Curriculum.

Key words: Updating teaching, grounded theory, environmental education.

Introducción

En Venezuela, el proceso de actualización docente que se pone en marcha cada vez que se decreta una reforma educativa, responde esencialmente a la transmisión de información sobre diferentes áreas del diseño curricular.

En el mismo orden de ideas se sostiene que:

> "Los programas de actualización se han evidenciado en la gran mayoría de los casos, como situaciones de entrega de información cuando no de instructivos para aplicar en el aula; charlas sobre algún aspecto nuevo, o en el mejor de los casos novedoso, que se piensa necesario para mejorar la práctica, pero que no respondería a las necesidades vivenciadas por los docentes ni a sus preocupaciones. Estas experiencias, a pesar de que en ellas se ha insistido en el fracaso de las prácticas escolares y se han dado recomendaciones sobre cómo hacer en el aula, no han llevado a las modificaciones esperadas" (Romo, 1997:7).

Lo planteado hace pensar que procesos de actualización de manera ocasional y bajo una óptica instrumental no representan una alternativa viable para promover cambios en materia educativa.

En la actualidad, se está llevando a cabo en Venezuela un nuevo programa de actualización enmarcado en el Proyecto de Escuelas Bolivarianas, el cual es una política del Estado. Entre los aspectos que se contemplan está la formación permanente (República Bolivariana de Venezuela. Ministerio de Educación y Deportes, 2005). Esta pudiera ser la alternativa que permita superar la capacitación prescriptiva y tome en consideración la realidad de las escuelas y de los docentes que laboran en las mismas.

En función de lo señalado, se reportan diversos enfoques teóricos sobre formación permanente, entre los que destaca el enfoque psicosocial. El mismo está sustentado en tres dimensiones fundamentales: la formación permanente como aprendizaje de un adulto, la competencia profesional (genérica y específica) y la innovación en las prácticas pedagógicas del docente (Miranda, 2005). Pero, también cabría preguntarse: ¿qué perfil debe tener el formador de los educadores involucrados en este proceso de actualización? En líneas generales, se consideran cuatro perfiles: academicista, tecnológico-conductista, humanista y crítico (Pineda, 2002). Igualmente, sería necesario, en este caso, establecer el apropiado para promover un proceso de actualización permanente cónsono con las nuevas tendencias que se perfilan para la enseñanza de la educación ambiental.

Si la educación ambiental es concebida como una práctica social crítica que es pensada desde las dimensiones política, humanista, dialéctica, problematizadora, ética, moral, pedagógicamente social y comunitaria (Caride y Meira, 2001); entonces es lógico pensar que los formadores de los educadores inmersos en un programa de actualización deberían tener un perfil crítico para que resulte coherente.

Aparte de las reflexiones hechas sobre el proceso de actualización de los docentes y las implicaciones para la enseñanza de la educación ambiental, se puede afirmar que habrá mejoras en dicho proceso si éste se sustenta en la realidad educativa. Es por ello que se emprendió este estudio en una escuela bolivariana, a fin de develar las propiedades, dimensiones y subdimensiones inherentes a la categoría actualización do-

cente como uno de los componentes de un constructo teórico referido a la enseñanza de la educación ambiental y sobre el cual se pueden fundamentar diversas propuestas.

Método de la investigación

Se realizó una investigación cualitativa y la metodología empleada fue la teoría fundamentada. Esta última se define como una teoría derivada de datos recopilados de manera sistemática y analizados por medio de un proceso de investigación (Strauss y Corbin, 2002: 13). La *teoría fundamentada* permitió que a partir de los datos recopilados por medio de entrevistas, observaciones, filmaciones y fotografías, se hiciera un análisis detallado y una interpretación de los mismos, lo cual condujo a la construcción de una teoría inherente a la enseñanza de la educación ambiental en una escuela básica.

El proceso de codificación-teorización estuvo guiado fundamentalmente por conceptos e hipótesis que emergieron de la información recabada y de su contexto propio –que muy bien pudieran ser únicos– y no de teorías exógenas, las cuales sólo se utilizaron para comparar y contrastar los resultados obtenidos.

Después de establecer relaciones entre diversos componentes (subcategorías, propiedades y dimensiones), se generaron hipótesis que permitieron describir la categoría *actualización docente* como uno de los elementos del constructo teórico que subyace en los actores que participaron en esta investigación y que explican la enseñanza de la educación ambiental. Se pudo descubrir la red de relaciones que gobierna su práctica pedagógica y con base a los preceptos y relaciones encontradas, se delineó específicamente lo relativo a la categoría mencionada. Particularmente, en este estudio se aplicó el método dialéctico, pues se desarrolló un proceso interpretativo, con un movimiento que fue de las partes al todo y del todo a las partes, lo cual es denominado círculo hermenéutico (Martínez, 2002).

Se recopiló la información a través de las técnicas de la entrevista, la observación documental y talleres. También se utilizaron medios técnicos como filmaciones, grabaciones y fotografías. Se seleccionaron los informantes clave para efectos de esta investigación, y conforme a los lineamientos establecidos por Strauss y Corbin (2002), se desarrolló el

proceso de codificación, el cual comprendió las etapas de codificación abierta, axial y selectiva. Específicamente, en este artículo se reporta lo atinente a una de las categorías declaradas por los informantes: la actualización docente.

La triangulación también se empleó en esta investigación, contrastando lo expresado por los docentes con lo manifestado por la Coordinadora de Educación Ambiental y la Coordinadora Pedagógica. Asimismo, se aplicó al emplear diversos métodos de recolección de información, como fueron las entrevistas, grabaciones, filmaciones, fotografías y talleres.

Técnicas de recolección de datos

Observación. En esta investigación, la observación fue de tipo no participante, pues los investigadores no pertenecen al grupo estudiado.

Entrevista. En este estudio, las entrevistas adoptaron una forma semiestructurada, pues se hicieron preguntas de carácter general acerca de la enseñanza de la educación ambiental. Las mismas se complementaron con otras técnicas como grabaciones, filmaciones y fotografías.

Instrumentos de recolección de información

El instrumento que se empleó para la entrevista fue el guión para entrevista. En el guión, los entrevistadores presentaron todos los aspectos a explorar en la investigación, agrupados en una serie de preguntas generales y en forma de temas, elegidos previamente, bien pensados y ordenados de acuerdo con la importancia o relevancia para este estudio (Martínez, 1999: 66).

Validez y confiabilidad

Dada la naturaleza particular de esta investigación y la complejidad de las realidades que estudia, no es posible repetir o replicar un estudio en sentido estricto, como se puede hacer en muchas investigaciones experimentales. Goetz y LeCompte (1988) sugieren varias estrategias para alcanzar un buen nivel de confiabilidad externa, entre las cuales se seleccionaron para efectos de esta investigación, las siguientes:

1. Se precisó el nivel de participación de los investigadores. Ellos no pertenecen a la escuela en estudio y se identificaron como Profesores del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia y responsables de un Proyecto de Investigación financiado por el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (CONDES).
2. Se identificaron los informantes, indicando que pertenecen al grupo de docentes y coordinadores de la Escuela Básica Bolivariana "Manuel Méndez" del Municipio Cabimas, Estado Zulia.
3. Se especificó el contexto en el cual se recogieron los datos.
4. Se precisaron los métodos de recolección de la información y de su análisis, de tal manera que otros investigadores puedan servirse del reporte original como un manual de operación para repetir el estudio.

Entre las estrategias sugeridas por Goetz y LeCompte (1988) para aumentar el nivel de confiabilidad interna se emplearon las siguientes:

1. Se usaron rótulos referidos a categorías, subcategorías, propiedades y dimensiones, lo más sencillos y globales posible.
2. Se pidió la colaboración de las informantes para confirmar la 'objetividad' de las observaciones realizadas.
3. Se utilizaron medios técnicos para conservar en vivo la realidad presenciada.

En esta investigación, la validez se concentró en los siguientes aspectos:

1. Se trató de observar lo que hay ante los ojos, los hechos auténticos.
2. La investigadora responsable y su equipo contó con recursos como conversaciones grabadas, filmaciones y fotografías.

En cuanto a la validez externa, los resultados de estudios similares fueron ignorados por los investigadores para no tener ideas preconcebidas sobre el grupo.

Datos, codificación e interpretaciones

Informante 1

Refiere que recibieron cursos para actualizarlos en la aplicación de proyectos. La estrategia empleada data de hace diez años y fue aplicada

por la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt", lo cual revela que la actualización docente tiene ciertas propiedades como lapso o frecuencia, origen y estrategias. Por tanto, al continuar con el análisis de esta entrevista y las restantes, se busca para ver qué tan a menudo, con qué propósitos, cuándo, dónde, qué tipos de actualización se dan, qué otras estrategias se emplean para ello y qué hacen los docentes cuando esto no ocurre o transcurre un lapso muy prolongado. De este modo se puede empezar a configurar cómo varía la capacitación de los docentes y ver si aflora algún patrón en el desarrollo de la misma.

Después del proceso de recategorización, la categoría actualización docente, quedó expresada en la informante 1 a través de las subcategorías origen y estrategias. La primera se describe por la propiedad "otras instituciones" y la segunda por la propiedad "cursos" (Tabla 1).

Tabla 1. Descripción de la categoría actualización docente para la Informante 1

CATEGORÍA Actualización docente	INFORMANTE 1
Resumen **Subcategoría:** origen **Propiedades:** otras instituciones **Subpropiedad:** frecuencia **Dimensión:** baja **Subcategoría:** estrategias **Propiedad:** cursos	"Bueno, nosotros tuvimos cursos. En La Salina hicimos varios cursos cuando comenzaron a… a presentarse acá los proyectos. Bueno, fueron… creo que ahí estaba, este…, Pedro… el de la UNERMB… como… no… él es muy nombrado en la UNERMB." "…mmm… te estoy hablando como de (10) diez años atrás."

Informante 2

Afirma que no recibió talleres de actualización para aplicar el nuevo currículo que contempla los ejes transversales. Aquí se perfila una propiedad de la actualización: la cobertura. Por ello, aplica "estrategias de autoformación", como la investigación, lectura e interacción con colegas. Dichas estrategias se convierten aparentemente en una subcategoría de la capacitación.

Aquí se evidencia que el órgano responsable de la implantación del currículo no tuvo una cobertura total y la ejecución del currículo no ha contemplado una formación permanente de los docentes. Pero, el docente para cubrir las expectativas que la sociedad ha puesto en él, se "autoforma", endilgándose a sí mismo la responsabilidad que le corresponde al Estado.

En la informante 2, la categoría actualización docente se describió a través de las subcategorías origen y estrategias. La primera comprende la propiedad "autoformación del docente" y la segunda comprende la propiedad "estrategias de autoformación" (Tabla 2).

Tabla 2. Descripción de la categoría actualización docente para la Informante 2

CATEGORÍA Actualización docente	INFORMANTE 2
Resumen **Subcategoría:** origen **Propiedades:** autoformación del docente **Subpropiedad:** frecuencia **Dimensión:** alta **Subcategoría:** estrategias **Propiedades:** estrategias de autoformación **Dimensiones:** - investigación - lectura - interacción con colegas	"¡Ay, no! Eso fue un poco…Yo soy egresada de la universidad, pero… con el viejo currículo y me… me costó un poquito. Si, no, investigando por mi cuenta, eh… leyendo el programa que realmente te dice todo e informándome aquí y con otros colegas. Pero, así… una… sistemáticamente… que nos den como talleres, no."

Informante 3

En cuanto a la capacitación, la informante indica que la recibió de la Universidad del Zulia, pero no por parte del Ministerio de Educación y Deportes. Ella misma buscó formarse**.** Para la informante 3, las subcategorías origen y estrategias se describen por las propiedades otras instituciones y carrera universitaria, respectivamente (Tabla 3).

Tabla 3. Descripción de la categoría actualización docente para la Informante 3

CATEGORÍA Actualización docente	INFORMANTE 3
Resumen **Subcategoría:** origen **Propiedades:** otras instituciones **Subcategoría:** estrategias **Propiedades:** carrera universitaria	"Bueno, los conocimientos que yo tengo ahorita de LUZ fueron que uno va a ir planificando y de acuerdo a los contenidos planificados uno va este… de acuerdo al contenido… uno va este… entrelazando los… los ejes transversales de acuerdo al contenido que uno va a dar." "No, no, no, yo por lo menos lo que… lo que he ido, los conocimientos que tengo es… los que he conocido por lo menos allí en la parte de LUZ cuando nos dieron, vimos la parte de planificación escolar, cómo se iban a… entrelazando los ejes transversales…"

Informante 4

Expresa que recibió talleres de actualización para aplicar los ejes transversales "hace muchos años". En concordancia con las entrevistas analizadas hasta ahora, la capacitación del docente pudiera ser una categoría, cuyas subcategorías serían la calidad y la frecuencia. La informante añade que eso "no se ha llevado más a la práctica, no se está reforzando". ¿Qué quiere decir esto?

Aparentemente, la actualización o formación de los docentes no ha sido permanente, sólo se hizo con la implantación del Currículo Básico Nacional. Esto apunta hacia una necesidad de actualización, porque existen fallas en la ejecución del currículo. Lo señalado permite establecer unas propiedades para la frecuencia de la actualización, como son: escasa, permanente. Ella alega que lo lleva a la práctica, es decir, aflora la responsabilidad de la docente como uno de los valores que la caracterizan. La categoría actualización docente se describe en la informante 4 por medio de la subcategoría origen, cuya propiedad es Ministerio de Educación y Deportes y por la subcategoría estrategias, la cual tiene como propiedad los cursos (Tabla 4).

Tabla 4. Descripción de la categoría actualización docente para la Informante 4

CATEGORÍA Actualización docente	INFORMANTE 4
Resumen **Subcategoría:** origen **Propiedad:** Ministerio de Educación y Deportes **Subpropiedad:** frecuencia **Dimensión:** baja **Subcategoría:** estrategias **Propiedad:** cursos	"No… si lo recibimos. Si, eso eh… eso fue hace muchos años, lo que pasa es que ahorita eso no se está, eh… no toda eh… eso se ha, ¿cómo diría? No se ha llevado más a la práctica, no se está reforzando eso, pero en verdad yo lo llevo a la práctica. Ustedes pueden venir a la clase a usar… a una clase. Ustedes pueden ver que yo estoy cumpliendo con los ejes transversales."

Informante 5

En la escuela se realizan círculos de estudio, los cuales se convierten en una estrategia de actualización del docente. Hasta ahora, las interpretaciones realizadas siguen apuntando hacia la actualización docente como categoría y las estrategias de actualización como una subcategoría o propiedad de la misma. Pero, llama la atención que esta docente "casi nunca" asiste, confiriéndole una frecuencia de asistencia a la estrategia mencionada. Además, refiere "el círculo de estudio de ellas", lo cual conduce a pensar que no tiene un sentimiento de pertenencia al círculo de estudio, le es ajeno; o tal vez exista un problema de autoestima que le impide integrarse. Ella se justifica diciendo que está en otros lugares de la escuela. Pareciera que la actualización con esta estrategia no le interesa, quizás no siente la necesidad de actualizarse o se subvalora.

En la categoría actualización docente para la informante 5 se revelaron las subcategorías origen y estrategias. La primera se expresa por la propiedad Coordinación Pedagógica de la escuela y la segunda por la propiedad estrategias de autoformación (Tabla 5).

Tabla 5. Descripción de la categoría actualización docente para la Informante 5

CATEGORÍA Actualización docente	INFORMANTE 5
Resumen **Subcategoría:** origen **Propiedades:** Coordinación Pedagógica de la escuela **Subpropiedad:** Frecuencia **Dimensión:** cada quince días **Subcategoría:** estrategias **Propiedades:** -estrategias de autoformación **Subpropiedad:** -círculos de estudio	"Los miércoles… es círculos de estudio… a las diez, cada quince días…" "Bueno, se discute… todo lo relacionado… a los proyectos que se están haciendo, a la planificación de clases y todo eso. Aquí está la coordinadora que ella se encarga también de eso, que es la profesora… que es la que se reúne con ellas en los círculos."

Informante 6

Al consultársele sobre la actualización que recibieron para aplicar los ejes transversales, manifestó que "eso fue hace tiempo", indicándose una frecuencia de la actualización como posible propiedad de la actualización docente y con una dimensión de "prolongada" u "ocasional". También expresó que la actualización la recibieron a través de un curso, el cual representa una estrategia de capacitación docente. Pero, ésta fue aplicada en una única ocasión, es decir, el proceso de ejecución del currículo no ha contemplado una formación permanente del docente. Es posible que los cursos sean una dimensión de la propiedad "estrategias de actualización docente". Además, mencionó que particularmente ella se ha "reforzado", pues cursó una licenciatura en la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" (UNERMB), lo cual implica que ella buscó formarse.

La categoría actualización docente para la informante 6 comprende las subcategorías origen y estrategias. La primera contempla la propiedad Ministerio de Educación y la segunda se describe por medio de las propiedades cursos, carrera universitaria y estrategias de autoformación (Tabla 6). Igualmente, se expresa esta categoría en la informante 7 para la subcategoría estrategias y difiere en el origen.

Tabla 6. Descripción de la categoría actualización docente para la Informante 6

CATEGORÍA Actualización docente	INFORMANTE 6
Resumen **Subcategoría:** origen **Propiedades:** -Ministerio de Educación y Deportes **Subpropiedad:** frecuencia **Dimensión:** baja **Subcategoría:** estrategias **Propiedades:** -cursos -carrera universitaria -estrategias de autoformación **Subpropiedad:** -interacción con colegas	"Bueno, eso fue hace tiempo. Yo era maestra… maestra, bachiller docente. Tuvimos un curso para bajarnos cómo era el nuevo programa de diseño curricular, este… nos lo explicaron de qué manera lo íbamos a compaginar con el proyecto, pero de allí a otro tipo de información, no. No hemos tenido, -por lo menos en mi caso, en mi caso particular- no ha sido. Yo me he reforzado, porque yo fui a la UNERMB, saqué mi licenciatura y ahí fui moldeando las cosas y ahí me di cuenta que los ejes transversales se pueden ubicar en todas las, en todos los contenidos de un programa, de un proyecto." "… busco personas que de verdad tengan mucho más conocimiento que yo… porque de repente hay personas que saben hacer mucho más cosas que yo quisiera aprender y las busco."

Informante 7

Manifestó que el entrenamiento lo recibió a nivel profesional en la UNERMB, pudiendo considerarse que existe una propiedad de la categoría "capacitación", la cual es "el origen" de la misma.

Tabla 7. Descripción de la categoría actualización docente para la Informante 7

CATEGORÍA Actualización docente	INFORMANTE 7
Resumen **Subcategoría:** origen **Propiedades:** -otras instituciones **Subcategoría:** estrategias **Propiedades:** -cursos -carrera universitaria -estrategias de autoformación **Subpropiedad:** -interacción con colegas	"El entrenamiento primeramente este… a nivel profesional lo tuve en la UNERMB. Allí me… me enseñaron cómo… cómo aplicarlo, la manera cómo aplicarlo y lo… lo… las herramientas que se deben utilizar para incentivar a los muchachos a… a que le tomen importancia, okey. Fue allá, fue… fue que se inició y bueno y aquí lo hemos estado haciendo con más… con más ánimo con… con, no consigo la palabra que encaje allí, pero con más ánimo… con más ánimo." "… nosotros animamos conjuntamente con otra compañera…"

Informante 8

Al preguntársele sobre el proceso de actualización que recibió para aplicar los ejes transversales, refirió que le dieron charlas y orientaciones. En la informante 8, la categoría actualización docente se define con la subcategoría estrategias, cuyas propiedades son charlas y orientaciones (Tabla 8).

Tabla 8. Descripción de la categoría actualización docente para la Informante 8

CATEGORÍA Actualización docente	INFORMANTE 8
Resumen **Subcategoría:** estrategias **Propiedades:** -charlas -orientaciones	"Por medio de charlas, orientaciones y así se los transmitimos a los muchachos… a los alumnos."

Informante 9

Según la informante 9, las estrategias de actualización que utilizan los docentes son: información, salir del salón de clase y autoformación. Con esta informante se develaron las subcategorías origen, cuyas propiedades son: otras instituciones, Coordinación Pedagógica, Ministerio de Educación y Deportes; y estrategias, la cual tiene como propiedades: información, talleres, interacción con colegas y autoformación (Tabla 9).

Tabla 9. Descripción de la categoría actualización docente para la Informante 9

CATEGORÍA Actualización docente	INFORMANTE 9
Resumen **Subcategoría:** origen **Propiedades:** -otras instituciones -Ministerio de Educación y Deportes -Coordinación Pedagógica **Subcategoría:** estrategias **Propiedades:** -información -talleres -interacción con colegas -autoformación	"… la profesora… nos facilitó lo que era el proyecto de escuelas bolivarianas… el eje que perseguía, pero en cuanto a contenido nos mostraron lo bello que era escuela bolivariana, mas no nos mostraron cómo se podía ejercer la escuela bolivariana…" "… hicimos esos talleres muy importantes aquí en la Universidad del Zulia y que he tratado de capacitarlos poquito a poco, he hecho actitud creativa para los docentes, le dimos los de… centros de capacitación de el aprendizaje…" "La salida más inmediata de ellos de estrategia es salir del salón…" "Ellos se están formando ahorita en cuanto… la parte educativa, de enseñanza y hay docentes que se están haciendo… el proceso de enseñanza-aprendizaje, aprendo para… enseñar…"

El análisis comparativo de esta categoría en las nueve docentes pertenecientes a esta institución permitió encontrar los elementos coincidentes y ocasionales, los cuales se reflejan de manera sintetizada e indicando las informantes correspondientes (Tabla 10).

Al culminar la fase de comparación y reubicación de las subcategorías, propiedades, subpropiedades y dimensiones de la categoría *actualización docente*, se elaboró el siguiente memorando:

En la enseñanza de la educación ambiental, la categoría *actualización docente* se presenta como uno de los conceptos importantes, pues para la implantación y ejecución del currículo, la formación de los profesores debe ser atendida de forma permanente para garantizar la aplicación del modelo curricular seleccionado. Al hacer la recategorización se encontraron dos subcategorías: el *origen* y las *estrategias*. En la primera se develaron como propiedades las siguientes: *Ministerio de Educación y Deportes (MED)*, *otras instituciones* y *autoformación del docente*.

En las escuelas públicas el organismo garante del proceso de actualización del docente es el MED, el cual, cuando se inició la implantación del Currículo Básico Nacional (CBN) en el año 1998, asumió la responsabilidad de desarrollar una serie de talleres orientados a promover en el docente la comprensión del nuevo modelo curricular. En concordancia con lo expuesto por los actores durante las entrevistas, la frecuencia de la actualización docente por parte del MED ha sido baja. Esto permite establecer la hipótesis de que *las debilidades en cuanto a la aprehensión de lo inherente a la transversalidad se debe a las fallas en la actualización*.

La mayoría de los docentes (1,3,6 y 7) entrevistados decidieron actualizarse en *otras instituciones* diferentes: la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" (UNERMB) y la Universidad del Zulia (LUZ). Sin embargo, pareciera que la formación recibida en estas instituciones no se corresponde totalmente con lo establecido en el CBN, dadas las debilidades que se presentan en los proyectos de aula, pues no se contemplan formalmente los ejes transversales, la evaluación del proceso y los resultados del proyecto; a pesar de que los mismos están presentes en el hacer pedagógico, pero tal vez no se está consciente de ello y por tanto, tampoco se reflexiona sobre ese hacer. Posiblemente, otra hipótesis que se pudiera establecer es que *existe incongruencia entre los planes de formación que ofertan las universidades y los preceptos establecidos en el CBN.*

Tabla 10. Síntesis de la categoría *Actualización Docente* con sus respectivas informantes*

Sub Categorías	Propiedades	Sub Propiedades	Dimensiones
2.1. Origen (1,2,3,4,5,6,7,9)*	2.1.1. Ministerio de Educación y Deportes (1,4,6,9)	Frecuencia (1,4,6)	Baja (1,4,6)
	2.1.2. Otras instituciones: UNERMB y LUZ (1,3,6,7,9)		
	2.1.3. Coordinación Pedagógica de la escuela (5,9)		
	2.1.4. Autoformación del docente (2)	Frecuencia (2)	Alta (2)
2.2. Estrategias (1,2,3,4,5,6,7,8,9) *	2.2.1. Carrera universitaria (3,6,7)		
	2.2.1. Cursos (1,4,6)		
	2.2.3. Estrategias de autoformación (2,6,7,9)	Investigación (2)	
		Lectura (2)	
		Interacción con colegas (2,6,7,9)	
	2.2.4. Charlas (8)		
	2.2.5. Orientaciones (8)		
	2.2.6. Círculos de estudio (5)		
	2.2.7. Talleres (9)		
	2.2.8. Información (9)		

Una de las informantes (2) expresó que ella por su cuenta fue actualizándose (*autoformación)*, pues no le dictaron talleres. Otra de las docentes (6) manifestó que recibió un curso sobre el CBN, pero no recibió otro tipo de información, razón por la cual optó por cursar una licenciatura en la UNERMB, aunado a que esto le permitiría mejorar su estatus económico y autorrealizarse.

Las *estrategias* emergieron como otra subcategoría de la *actualización docente*, la cual se describe por medio de los siguientes atributos: *carrera universitaria, cursos, talleres, información, círculos de estudio, estrategias de autoformación, charlas y orientaciones.*

Las informantes 1,4 y 6 recibieron cursos por parte del MED, las docentes 3,6 y 7 cursaron una carrera universitaria, una minoría (2,6) aplicaron estrategias de autoformación, la 9 dictó talleres y promovió el desarrollo de círculos de estudio. La 8 recibió charlas u orientaciones. Entre las estrategias de autoformación, la informante 2 utilizó la investigación, la lectura y la interacción con colegas; y la informante 6 empleó la interacción con colegas.

Lo planteado pone de manifiesto la poca cobertura de las estrategias aplicadas en esta escuela por parte del MED y la responsabilidad asumida por los docentes en su proceso de actualización, el cual al mismo tiempo facilita la autorrealización. Esto permite plantearse la hipótesis siguiente: *la poca cobertura y frecuencia en la actualización de los docentes por parte del MED les conduce a asumir la responsabilidad de este proceso.*

Conclusiones y recomendaciones

La *actualización docente* ha tenido su origen en el Ministerio de Educación y Deportes, las universidades y la autoformación del docente. En este sentido, se aplican diversas estrategias, tales como cursar una carrera universitaria, realizar cursos, emplear estrategias de autoformación como la investigación y la lectura; charlas y orientaciones.

En torno a la actualización del docente ha prevalecido una racionalidad instrumental por parte del MED, encargado de dar talleres, guías o instructivos para que el docente se actualice en un determinado momento, pero no ha sido un proceso permanente de reflexión en el cual éste cuestione su práctica pedagógica, cómo lo hace, por qué lo

hace y para quién lo hace. Por otra parte, las universidades también necesitan revisarse, pues la formación que inicialmente le están brindando a los futuros docentes no se corresponde con lo establecido en el CBN, ya que al egresar no saben cómo aplicarlo. De allí que existan incongruencias entre los planes de formación que ofertan las universidades y los fundamentos del CBN.

Para superar la poca frecuencia y cobertura que tiene el proceso de actualización, el docente acude a estrategias de autoformación junto a sus compañeros de trabajo, a través de la lectura, investigación y círculos de estudio. El docente aplica una racionalidad más vinculada con el contexto donde labora, cuestión que ha sido obviada por otros organismos. Es decir, aquí se pone de manifiesto la racionalidad sistémica y compleja del educador. En función de esto se refiere que la poca cobertura y frecuencia en la actualización de los docentes por parte del MED les conduce a asumir la responsabilidad de este proceso.

Los hallazgos de este estudio coinciden con lo reportado por Romo (1997), pues se reveló un proceso de actualización que no ha tenido la cobertura necesaria y que además resulta incongruente con la práctica pedagógica. A pesar de ello, se ha hecho patente en este estudio la aplicación de estrategias de autoformación por parte del docente para poder actualizarse, lo cual se convierte en un nuevo componente de la actualización, el cual debería ser objeto de otros estudios.

Agradecimientos

Los autores agradecen al Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico el financiamiento otorgado para el desarrollo de esta investigación. También expresan su agradecimiento a los docentes y directivos de la Escuela Bolivariana "Manuel Méndez" del Municipio Cabimas, quienes participaron activamente en el desarrollo de este proyecto.

Referencias bibliográficas

Caride, J. y Meira, P. (2001). **Educación ambiental y desarrollo humano**. Editorial Ariel. España. Pp. 269.

Goetz, J. y LeCompte, M. (1988). **Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa**. España: Ediciones Morata, S.A.

Martínez, M. (1999). **La investigación Cualitativa Etnográfica en Educación**. México. Trillas.

Martínez, M. (2002). **La nueva ciencia. Su desafío, lógica y método**. México. Trillas.

Miranda, Ch. (2005). **Formación permanente e innovación en las prácticas pedagógicas en docentes de Educación Básica.** Revista Estudios Pedagógicos. Vol. 31. Nº 1, pp. 63-78.

República Bolivariana de Venezuela. Ministerio de Educación y Deportes (2005). **La Educación Bolivariana. Escuelas Bolivarianas.** Educere. Año 9 Nº 28, enero - marzo, pp. 31-34.

Romo, V. (1997). **La actualización, una oportunidad para cambiar**. Educere, Año I, N: 1, Junio, 1997. pp. 5-10.

Pineda, P. (2002). **Pedagogía laboral**. Ariel 1ª edición. España. pp. 305.

Strauss, A. y Corbin, J. (2002). **Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada**. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.

Impacto Científico
Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago
ISSN: 1836-5042 ~ Depósito legal pp 200602ZU2811
Vol. 5 Número Extraordinario, 2010, pp. 173 - 184

Innovación curricular en la licenciatura de educación integral

Danilo Villalobos[1], Yasmira Rovero[2] y Nelvin Andrade[3]
[1]Coordinación del Programa PRONAFORDO de la Universidad del Núcleo COL
E-mail: davillalobos@luz.edu.ve
[2]Programa Educación. Universidad del Zulia. Núcleo Costa Oriental del Lago.
[3]Programa de Ingeniería. Universidad del Zulia.
Núcleo Costa Oriental del Lago.

Resumen

Para el año 2010, ante las autoridades del Núcleo Costa Oriental del Lago de La Universidad del Zulia, se presentará una propuesta la cual tiene por objeto la reestructuración académica-administrativa de la Licenciatura en Educación. Mención: Educación Integral, basada en un estudio de tipo descriptivo lo que permitió sustentar la investigación bajo el modelo de Currículo Integral con un enfoque constructivista. En el mismo se propondrá un currículo donde se integran la formación profesional, la pedagógica y las prácticas profesionales con un sentido social en busca de la consolidación de las competencias basadas en la ética, la investigación - acción, la creatividad, la cultura de la diversidad y la integralidad, haciendo posible una profesionalización para el docente en ejercicio para la Educación Primaria o para I y II etapa de la Educación Básica que lo proyecta hacia una formación permanente para el cambio y ante el cambio, consciente de la necesidad de atender a nuestra población en las aulas, la familia y la comunidad, con el fin de minimizar, progresivamente, desde su realidad la exclusión y el fracaso escolar, dando respuesta a las exigencias y políticas educativas del Estado Venezolano actual. La propuesta será posible dentro de una reestructuración administrativa pertinente ante los retos de la formación docente del siglo XXI y las Metas Bicentenarios para el 2021.

Palabras clave: Reestructuración, Currículo, Constructivismo, Profesionalización, Formación Permanente.

RECIBIDO: 09/03/2010 ACEPTADO: 28/04/2010

Curricular Innovation in the Undergraduate Program for Integral Education

Abstract

For the year 2010, a proposal will be presented to the authorities of the East Lake Coast Nucleus of the University of Zulia, whose object is an academic - administrative restructuring of the undergraduate degree in education, major: integral education. The proposal is based on a descriptive study which allowed the research to be supported by the Integrated Curriculum model with a constructivist approach. A curriculum will be proposed that integrates professional training, pedagogy and professional practice with a social sense in search of consolidating competences based on ethics, action-research, creativity, cultural diversity and completeness. This curriculum will make professionalization possible for the in-service teacher in primary education or in the first and second stages of basic education, a professionalization that projects toward ongoing training for change and in the face of change, aware of the need to attend to our population in the classrooms, the family and community in order to progressively minimize exclusion and school failure in their reality, responding to the demands and educational policies of the current Venezuelan government. The proposal will be possible within relevant administrative restructuring that faces the challenges of twenty-first century teacher training and the Bicentennial Goals for 2021.

Key words: Restructuring, curriculum, constructivism, professionalization, on-going training.

Introducción

El Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, asumió en sus inicios el compromiso de profesionalizar los docentes en servicio de I y II etapa de Educación Básica, de la Sub-región en la cual se encuentra insertada a través del Programa PRONAFORDO, pero esta proyectiva inicial fue rebasada por la demanda de docentes en servicio de otras regiones del Estado Zulia y demás estados adyacentes, los cuales eran atendidos por el Programa sin perder su esencia ni compromiso para el cual fue creado.

Lo antes expuesto, unido a los cambios de políticas del Ministerio de Educación y Deportes a partir de 1998, hoy Ministerio del Poder Popular par la Educación, coadyuvó a la necesidad de reestructurar el plan de

estudios de la Licenciatura en Educación. Mención Educación Integral, para lo cual realizó el Propuesta de Estructuración Académica – Administrativa para la Licenciatura en Educación. Mención: Educación Integral, dirigido a dar respuestas a los cambios políticos presentes en el país acorde a la realidad y necesidades de la educación en Venezuela, teniendo como premisa que la educación es el principal instrumento de transformación social y por ende la Universidad debe asumir el reto de la formación de un recurso humano de excelencia de cara a la realidad social, económica y política para construir el país que queremos.

Se buscó en todo momento, no una simple actualización del plan de estudio, sino por el contrario el desarrollo de una propuesta viable que permitiría fortalecer los estudios de profesionalización docente a través de un plan adecuado, transformador y adaptado a los cambios, enmarcados dentro de un proceso de construcción que rebasara el currículo y se convirtiera en construcción del conocimiento, de la praxis educativa, de la investigación, de la escuela, de las comunidades, del docente de los nuevos tiempos que contribuya al desarrollo humanístico, tecnológico, científico y social del país. Por ello, la propuesta a asume el problema de la exclusión, la deserción, la repitencia, el bajo rendimiento escolar, la desarticulación y el analfabetismo, dirigido a producir cambios favorables en la sociedad y donde la realidad se transforma si se transforma la escuela a través de la calidad en la formación de sus docentes, es decir,- es el asumir la formación del docente en situación de crisis.

Dentro de este contexto, la propuesta sigue siendo un desafió, es la necesaria redefinición como universitarios, es la Universidad comprometida, innovadora y con pertinencia social, científica, tecnológica de cara a la realidad, enmarcada en su elaboración dentro del Acuerdo Nro. 535 del Consejo Universitario de la Universidad del Zulia.

Hacia la nueva reestructuración administrativa

Al desarrollar la investigación se propone una reestructuración, transformación, administrativa del Programa existente (PRONAFORDO), debido a la reformulación de las políticas de formación docente presentadas por el Ministerio de Educación en su Resolución 1 para el año 1996; en la resolución se crea la Comisión Nacional de Formación Do-

cente integrada por el Ministro de Educación, quién lo presidirá, por los directores generales sectoriales de Docencia, Educación Superior, Personal y de la Oficina Sectorial de Planificación y Presupuesto del Ministerio de Educación, por el Rector de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), por tres representantes de las Escuelas de Educación de las Universidades del país (elegidos por el Consejo Nacional de Universidades) un representante de los Colegios e Institutos Universitarios y un Secretario Ejecutivo designado por el Ministro de Educación. Dicha Comisión, tal y como estaba presentada sustituirá al Programa Nacional de Formación Docente desplazando a las Universidades del papel que hasta ese momento venían desempeñando.

Ante el panorama presentado, se propone una reformulación en la denominación del Programa que hasta ese momento se continuaba llamando PRONAFORDO, cuya nueva denominación sería Programa Especial de Formación Permanente para Docentes de allí se viabilizaría dentro de los lineamientos jurídicos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la nueva Ley de Educación (2009), ya que se presenta un Programa Especial para los docentes en ejercicio de la Educación Primaria o I y II etapa de la Educación Básica no graduados a nivel universitario y/o para aquellos profesionales egresados universitarios en otras áreas.

El Programa Especial de Formación Permanente para Docentes del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia se operacionalizará a través de los siguientes proyectos: a) Proyecto de Profesionalización para Docentes en Ejercicio; B) Proyecto de Estudios Complementarios para Técnicos Superiores Universitarios en Educación; C) Proyecto de Capacitación y Actualización para Docentes Graduados; D) Proyecto de Estudios Libres para Docentes no Graduados; E) Proyecto de Educación Para la Comunidad.

En base a lo anterior, la propuesta para la Licenciatura en Educación. Mención Educación Integral se adscribirá al Proyecto de Profesionalización para Docentes en Ejercicio, considerando el bloque común homologado de la Universidad Pedagógica Experimental "Libertador" adaptado al Modelo de Currículo Integral de la Universidad del Zulia bajo una concepción constructivista.

Cambios de paradigmas en la realidad educativa del país

A partir del año 1999, a raíz de la nueva Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, la nueva Ley de Educación y ante los retos presentados en lo político, en lo económico y social, el Proyecto de la Licenciatura en Educación, Mención Educación Integral, en su rediseño se orienta a la construcción de un currículo adecuado, transformador y adaptado a dichos cambios, considerando un plan de estudios flexible en constante construcción que le permita una evaluación permanente; para ello, el siglo XXI en nuestro país se presentan, por parte del Estado, lineamientos y/o propuestas en función de orientar los modelos considerados tradicionales dentro del área educativa hacia un nuevo enfoque.

Currículo Básico Nacional

Con la implementación de la Guía Práctica en la Educación Preescolar, a principios de los años ochenta del siglo XX, el Ministerio de Educación, para ese entonces, introduce la teoría Constructivista replanteando la propuesta en el sector educativo, continuando en los años noventa con la implementación del Currículo Básico Nacional que busca una mayor eficiencia y calidad en la práctica educativa.

El Currículo Básico Nacional presenta entre sus características:

- Centrado en la escuela, la formación es vista desde una perspectiva organizativa y globalizadora del aprendizaje en donde la institución educativa se involucra a través de los Proyectos Pedagógicos de Plantel (PPP) y los Proyectos Pedagógicos de Aula (PPA).
- La Teoría del aprendizaje que lo sustenta, fundamentalmente su orientación esta dada por una visión holística, integral y sistemática; sustentado en las teorías del aprendizaje del Humanismo, la Teoría Genética (Piaget, Jean); Teoría Sociocultural de los Procesos Superiores (Vigotsky;); Teoría del Aprendizaje Significativo (Ausubel); la Teoría de Procesamiento de la Información, las Teorías Neurofisiológicas y el Constructivismo.
- Organiza el conocimiento por tipo de contenido, el diseño del Currículo Básico Nacional incluye contenidos conceptuales, procedímentales y actitudinales que generan aprendizajes significativos en

estrecha relación con el desarrollo de las capacidades cognitivas-intelectuales, cognitivas-motrices y cognitivas-afectivas.

Proyecto Educativo Nacional

El Proyecto Educativo Nacional (1999) presenta una diagnosis de la realidad política, social, económica, tecnológica y educativa basados en la reflexión que sustenta la premisa "Aprender de los errores para no reproducirlos" y en la cual se hace una visión integral del cambio educativo destacándose entre otros aspectos:

- La Sociedad y el País que queremos construir en el cual se plantea desarrollar un nuevo tipo de sociedad humanista centrada en la libertad, igualdad, justicia social, y el país soberano.
- Se postula una educación en función del proyecto de país y de país en construcción.
- La escuela como Centro del quehacer comunitario, en el cual se concibe la escuela como escuela comunitaria donde se materialice la prefiguración de la nueva sociedad en construcción.
- Concepción Curricular: el currículo se convierte en el eje central que responde a la política del Estado Venezolano fundamentado, en lo conceptual e ideológico, los cambios deseados en la sociedad y de respuesta a las demandas económicas, políticas, sociales y culturales, para ello el currículo debe ser flexible, integral, democrático, participativo, transdisciplinario, en permanente revisión; su éxito radica en el compromiso y el entendimiento de los que intervienen los cuales son responsables del proceso de cambio.
- Política de Formación del Personal Docente: el Proyecto Educativo Nacional presenta una transformación de la formación docente basado en una democratización del currículo en donde se vincule la formación pedagógica con las prácticas profesionales, la docencia con la investigación, la articulación en la formación general, la pedagógica, la formación especifica y las prácticas profesionales. Acentuándose la formación permanente en la autoformación, la conformación y el autoaprendizaje promoviendo al docente investigador y reducir las especialidades, es decir, la formación de un docente comprometido con los cambios, con consciencia critica, au-

tónomo, humanista, investigador- reflexivo, transformador, participativo, solidario, creativo y consustanciado con la realidad.

Aspectos innovadores de la propuesta de la Licenciatura en Educación. Mención: Educación Integral

La propuesta original concebida en sus inicios se mantiene, por ser un plan de profesionalización para docentes en ejercicio de la I y II etapa de la Educación Básica, que posteriormente con la nueva Ley de Educación recibe la denominación Educación Primaria, no obstante, ante los cambios dados en la realidad política, social y económica del país a las Universidades le corresponde dar respuestas efectivas, viables y reales. Por ello, la reestructuración se enmarcará como una respuesta concreta y revolucionaria plasmada en el plan de estudio, en el cual se consideraron no sólo los requerimientos del país y nuevas tendencias en el campo educativo y psicológico, sino de las necesidades presentadas por los estudiantes docentes e intercambio de opiniones, reflexiones en clase, círculos de conversación que de una u otra forma orientaron el norte de la misma.

En su estudio preliminar el Plan de Profesionalización Docente como carrera universitaria ha tenido un impacto, el cual rebasó los municipios de la Costa Oriental del Lago incorporándose docentes de otras regiones de Venezuela, reafirmando el compromiso del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, no sólo en una actualización más del plan de estudio, sino que la academia ha sido capaz de dar respuesta a las necesidades de profesionalización dentro de la Política Educativa Nacional de formación integral y permanente del docente de la Dirección General del Desarrollo Educativo del Ministerio de Educación Cultura y Deportes para el año 2002, pero en la actual estructura del Ministerio del Poder Popular para la Educación podrá insertarse o integrarse a la Dirección Nacional de Formación Permanente para el Docente. Esto conlleva a presentar algunos aspectos innovadores presentes en la propuesta que ha juicio de los articulistas es conveniente destacar:

Currículo Encartado

La UNESCO (1998) propone que las Instituciones de Educación Superior tendrán entre sus acciones prioritarias el adoptar planteamientos de la educación permanente que le permita al estudiante no sólo opciones, sino posibilidad de entrar y salir del sistema dirigido a redefinir su contenido, es decir, la instauración de un espacio abierto permanente de aprendizaje y la necesidad de la implementación de programas que le permitan el reconocimiento de la enseñanza recibida anteriormente, orientado a la movilidad no sólo intrauniversidad sino entre Instituciones de Educación Superior del país, así la incorporación de otros egresados universitarios para la obtención del título.

Aspecto Social

La visión de una formación integral permanente plasmada en un diseño curricular con compromiso social, donde el docente se profesionalice y sea altamente calificado, proactivo, propiciador de cambio para construir mancomunadamente y democráticamente el tipo de sociedad que queremos y de esta manera mejorar la calidad de la educación en Venezuela a través de un currículo con compromiso social, para formar un docente consustanciado con la realidad en la cual vive, capaz de afrontar situaciones y dar respuestas concretas ante la exclusión, la repitencia, la integración y la diversidad; es decir, formar un docente para la transformación.

La Integración

Según De Name (2001) la Integración Social es revisar un principio, un proceso y un derecho social de las personas con necesidades especiales concibiéndose como el principio rector de las políticas de atención integral a los niños, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales, es un proceso complejo y requiere ser atendido a través de las relaciones que se establecen entre las instancias de la vida nacional para posibilitar el progresivo ajuste entre la relación persona-ambiente. Por otro lado, Rivero (2001) plantea que la integración es un derecho humano para la incorporación de la población con necesidades especiales a la vida familiar, escolar, laboral y comunitaria, donde la escuela, según la autora, es excluyente elevando los índices de repitencia y deserción, en

perjuicio del discapacitado, existiendo una tendencia mundial de implementar en la praxis la integración para satisfacer todas sus necesidades bien sea de discapacidad, étnica, cultural, religiosa, socioeconómica, entre otras.

La propuesta busca repensar el rol de la escuela regular que garantice calidad y equidad en la educación para todos, en base a la diversidad, comprensión de las diferencias individuales, centrados en una pedagogía de las necesidades del niño, del joven, es decir, ver a la escuela en su función integradora.

Por tanto, la reestructuración de la Licenciatura en Educación. Mención: Educación Integral, incorpora en su praxis curricular herramientas básicas de la Educación Especial que le permitan al docente atender, de manera primaria, a sus educandos con necesidades educativas especiales en los centros educativos urbanos, rurales, fronterizos, étnicos, de extrema pobreza, entre otros; que permitan en un corto plazo o mediano plazo, como propuesta, incorporar a los egresados en Educación Especial en cada escuela regular que conlleve a un trabajo en equipo y mancomunado para atender dicha población estudiantil y a la comunidad.

La Articulación

González (1989) plantea la necesidad de oficializar la articulación, tanto administrativa como curricular, entre la Educación Preescolar (Inicial) y el primer grado de la Educación Primaria. Dicha articulación debe estar orientado al cómo se aprende y cómo se enseña, es ver al niño o niña como uno e indivisible, en el tiempo y en el espacio, es el sujeto que se desarrolla en un sólo y en un mismo proceso de aprendizaje y donde la Educación Inicial y la Educación Primaria representan momentos dentro de ese mismo proceso. Para ello, es necesario que en la Educación Primaria se respete el período y ritmo de desarrollo psicológico, las estrategias, la ambientación, los recursos apoyados en la creatividad y la autorrealización para el adecuado desarrollo socioafectivo. Esta orientación en la propuesta le permite al estudiante-docente propiciar la comunicación entre los profesionales y la formación para el conocimiento en el lenguaje del niño que egresará del primer grado.

Administración del currículo

La Reestructuración de la Licenciatura en Educación. Mención: Educación Integral para el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia desarrollará en el estudiante-docente, habilidades, destrezas y actitudes destinadas a lograr el profesional requerido por la carrera docente para la Educación Primaria, expresados en los objetivos de la carrera, definición del profesional y perfil por competencias diseñado. Cada componente constituye un todo articulado que a su vez se integra armónica y coherentemente para garantizar una formación integral.

Para ello, la eficiencia operativa dada en la administración del currículo permitirá el desarrollo del plan de estudios. El currículo se administrara por régimen semestral y densidad horaria de 25 horas semanales y el ingreso será por cohorte de estudiantes. Asímismo, se propone que cada período académico semestral acorde con lo contemplado en el Reglamento de Estudios a Distancia de la Universidad del Zulia, entendiéndose por periodo académico el desarrollo de actividades de interacción del proceso enseñanza–aprendizaje, dirigido a atender a la organización del currículo y el sistema de prelaciones de la Carrera.

Otro aspecto a considerar en la administración del currículo es lo establecido en el Acuerdo 535 del Consejo Universitario de la Universidad del Zulia, en el cual se plantea la fluidez y prosecución de los estudios, proponiendo el establecimiento de prelaciones con sentido educativo y estrictamente necesarias por su naturaleza y relación entre unidades curriculares, un sistema de prelaciones en el proceso de formación en base a la coherencia, secuencia y continuidad del conocimiento. Cabe destacar, el estudiante es el sujeto del currículo, especialmente el estudiante - docente - trabajador con capacidad de autogestión, autónomo, responsable, capaz de producir y construir el conocimiento para insertar en su acción laboral su experiencia de formación.

Inciarte (1999) plantea la discusión en la educación universitaria venezolana la disminución en las carreras universitarias, destacando el desarrollo de las actividades universitarias: investigación, docencia, extensión y producción, donde la intensión no sólo es rebajar el tiempo, sino el actualizar la Carrera y su correspondiente inserción en base a las necesidades del país enmarcado en la dinámica de cambios que vive el

mundo. En base en lo anterior, la propuesta curricular de Reestructuración de la Licenciatura en Educación. Mención: Educación Integral, presenta una duración de ocho (8) semestres o periodos académicos dada por las características de formación del estudiante – docentes ubicados en la Educación Primaria o I y II etapa de Educación Básica y dirigido a la formación de un recurso humano de calidad y proactivo que responda a las necesidades del entorno, integrado al proceso de educación permanente y con capacidad para la reconversión de la acción profesional para dar respuestas a las nuevas necesidades que se presenten.

Cabe destacar, durante la administración del currículo el gerente educativo debe tener en cuenta:

- El Plan es susceptible de una evaluación permanente y por ende de una construcción y actualización para no caer en la obsolescencia profesional.
- El plan irá acompañado de un proyecto de formación del profesorado, dirigido a buscar nuevas formas de interacción instruccional e innovaciones educativas.
- Propiciar la flexibilidad en las estructuras administrativas, que de paso a la dinámica de cambio necesario, acompañado de la implementación de un sistema de información y/o comunicación entre la Coordinación del Programa con las estructuras de la Universidad, y en especial con los participantes de la Carrera en un esfuerzo coordinado, cooperativo y sobre la base de los fundamentos científicos.

Conclusiones

1. Se presenta una Propuesta de Reestructuración de la Licenciatura en Educación. Mención: Educación Integral, en base a los cambios políticos, sociales y económicos suscitados a partir de 2010, cónsono con las políticas educativas.
2. La Propuesta amplia las posibilidades de profesionalización de docentes no graduados en ejercicio de la Educación Primaria o I y II Etapa de la educación Básica de otras regiones del estado Zulia y fuera de él.
3. Se propone una nueva estructura académico administrativa para la operacionalización del Plan propuesto.

4. Inserción de la Cultura de la Diversidad, la Articulación y la Integración en los docentes de Educación Primaria.
5. Manejo de las Herramientas básicas de la Educación Especial, para prevenir el fracaso escolar, la exclusión y la repitencia.
6. Presentación de las Prácticas Profesionales orientadas a la intervención social, dentro de la traída Familia – Comunidad - Escuela.
7. Elaboración de un Plan de Estudio con carácter social, considerando el Paradigma constructivista en permanente evaluación.

Referencias Bibliográficas

Asamblea Nacional Constituyente (2000). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Nº 5.453 del 24 de Marzo de 2000. Caracas.

De Name, C. (2001). **La Integración Social un Compromiso de todos.** En Candidus, Año 2, Nº 13. Valencia.

González, M. (1989). **Articulación Preescolar**. 1er Grado de Educación Básica. En Educación, Año LIX, Nº 182. Caracas.

Inciarte, A. (1999). Foro Necesidad de un Proyecto Nacional de educación Superior. IV Reunión Nacional de Currículo. Cumana, Mimeo.

Mestre, J. (1994). **Como Construir el Proyecto Curricular del Centro.** Vivens Vives. España.

Ministerio de Educación (1996). Resolución 1. Caracas. Mimeo.

Ministerio de Educación (1997). **Currículo Básico.** Nacional Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.

Ministerio de Educación Cultura y Deportes (1999). **Proyecto Educativo Nacional. Proyecto Constituyente Educativa.** Caracas.

Rivero, G. (2001). **La Integración Social. Principio Rector de la Educación Especial.** En CANDIDUS, Año 2, Nro 13. Valencia.

UNESCO (1998). **La Educación Superior en el Siglo XXI.** Visión y Acción. Conferencia Mundial Sobre la Educación Superior. París.

Universidad del Zulia (1995). Resolución 329 del Consejo Universitario. Maracaibo.