

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA**



**COMPROMISO DEL DOCENTE EN LOS PROCESOS DE
TRANSFORMACION DE LA GERENCIA UNIVERSITARIA
DESDE LA PERSPECTIVA ESTUDIANTIL
(CASO: UDO).**

Realizado por:

Ferrer R, Betzi C.
C.I: 17.973.088

Contreras S, Marielis W.
C.I: 18.407.671

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar por el

Título de:

Licenciado en Contaduría

Puerto la Cruz, Marzo de 2009



RESOLUCIÓN

De acuerdo al artículo 44 del Reglamento de Trabajos de Grado:

“Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y sólo podrán ser utilizados con otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien lo participará al Consejo Universitario”.

DEDICATORIA

- ✚ A Dios, Rey y Padre misericordioso por darme la oportunidad de nacer, crecer, vivir. Por cuidarme y guiarme siempre hacia el camino correcto, y porque cada paso que doy en mi vida ha sido gracias a su ayuda.

- ✚ A mis seres más amados. Mi madre Miriam de Ferrer. Mujer honesta, valiente y trabajadora en el hogar. Mi padre José Ferrer. Hombre de verdaderos valores y principios. Quienes siempre han dado todo de si para guiarnos en el camino correcto. ¡Los Amo!

- ✚ A mis sobrinos. Luis José, Yulitza, Cristian, Daniel, Daniela, Crisbell, Carlos José, Camila, Julio Cesar y Antonio de Jesús.

- ✚ A mis hermanos. José Luis, Edgardo, Yorled, Yusmaris, Yelitza y Amarilis.

- ✚ A mis amigas: María José, Janeth, Romina, Cassandra, Eliana, Marielena, Gabriela y Clara. Y a mis profesoras bellas María de Lima y Lismaris Mirabal. Es sorprendente que Dios además de darte salvación y una familia, te de grandes amigas. Gracias Dios por sus vidas. Las quiero!

- ✚ A todas aquellas personas que siempre estuvieron allí y que con su apoyo me ayudaron a alcanzar esta meta personal.

Con todo mi amor se los dedico

Betzi Ferrer.

DEDICATORIA

- ✚ La vida esta llena de ilusiones, metas, esperanzas y tan solo se podrán alcanzar cuando te propones vencer todos los obstáculos que se te presentan a la hora de lograr lo que tanto deseas. Quiero dedicarle este trabajo a “DIOS” todo Poderoso, por brindarme las herramientas (salud, paciencia, fortaleza y constancia) para el logro de esta meta.

- ✚ A mi madre, Maritza Salas, el ser más importante de mi VIDA y a quien le debo lo que soy, te la dedico por tu gran esfuerzo y sacrificio en sacar adelante a mis hermanas y a mí, y sobre todo por haberlo logrado a pesar de las adversidades de la vida. Te amo, eres la mejor MADRE del mundo. TE AMO!!!

- ✚ A mis hermanas Gracielis, Darielis y Scarlint, las cuales espero sigan adelante y que logren todo lo que se propongan es esta vida, es mi deseo para ella de todo corazón.

- ✚ A mi familia porque siempre estuvieron pendiente de mi y deseándome lo mejor se que este logro también les alegra.

- ✚ A los mas pequeñitos de la familia, Danielita mi prima bella, Abel David mi primer sobrino lo mas chiquitito de la casa, quienes vinieron a este mundo a llenar de alegrías nuestras vidas y que lo seguirán haciendo en compañía de mi otro sobrino Andrés Armando que pronto también llegara a formar parte de este mundo.

- ✚ A mi amiga Karlene porque se que también te alegra que haya culminado mi carrera, es por ello que deseo que pronto lo logres tu también y puedas vivir al igual que YO el placer y satisfacción de lograr nuestras metas.

- ✚ A mi amiga y compañera de toda mi carrera universitaria, Rosiris Velásquez, con quien compartí momentos muy agradables y que al igual que yo al mismo tiempo logro también su meta de estudio.

- ✚ También a todas mis amistades conocidas aquí que no menciono, pero igual las tengo presente, ya que fueron con quienes compartí ratos muy divertidos.

Marielis Contreras.

AGRADECIMIENTOS

- ✚ Mi mayor fuente de inspiración y por ende más grande agradecimiento a ese ser Omnipotente, Omnipresente y Omnisciente, mi Padre Celestial, por el cual hoy estoy donde estoy, DIOS. A ti Señor te agradezco no solo la realización de este Trabajo de Grado, sino también mi vida entera.

- ✚ A los seres que más amo en ésta tierra, personas trabajadoras, honestas y sencillas, capaces de guiarme por el camino del bien, de entregar su vida entera para cuidar y darle amor a su familia. Mis padres, José Ferrer y Miriam de Ferrer. Gracias por demostrarme que en la vida todo se puede si tenemos responsabilidad, dedicación y humildad. ¡Los quiero!

- ✚ A mis hermanos. José Luis, Edgardo, Yorled, Yusmaris, Yelitza y Amarilis. Gracias por apoyarme en todo momento y estar allí cuando más los necesite.

- ✚ A mis sobrinos. Luis José, Yulitza, Cristian, Daniel, Daniela, Crisbell, Carlos José, Camila, Julio Cesar y Antonio de Jesús. Quienes con su inocencia y ternura me ayudan a ser mejor persona cada día, además de darme alegría y felicidad.

- ✚ A mi mejor amiga. María José Lozada. La persona con quien he compartido casi todas las etapas de mi existencia y de quien aprendí tantas cosas que hoy son parte de mis pensamientos y de mi ideología de vida. Mi hermana en Cristo, mi confidente. Te agradezco por haber estado en todo momento y darme tu apoyo incondicional. Gracias amiguita!

- ✚ A mis segundas madres. María de Lima y Josefa de Bello. Gracias por sus enseñanzas y sabios consejos. Sin ustedes mi vida sería distinta. ¡Se les ama!
- ✚ A mis tías. Sunilde Hernández y Maritza Ferrer. Grandes mujeres. Gracias por colaborarme tanto. ¡Se les quiere!
- ✚ A mi amiga Aymara. Parte fundamental de mi vida, que aunque hoy no está conmigo para compartir mi alegría, me ha dejado a su madre quien bien lo ha hecho por ella, la Señora Nery Jove.
- ✚ A esas personas que Dios me dio la dicha de conocer y de poder llamarles amigas. Janeth, Romina, Eliana, Gabriela, Marielena, Cassandra, Clara y Marielis, mi compañera de Áreas. Gracias por tantos momentos que compartimos juntas y por siempre darme esperanza y apoyo, además de haber contribuido con esta meta. Dios no puede menos que brindarle amor, dicha y felicidad ya que todo esto lo merecen porque lo han cultivado.
- ✚ A mis grandes y perennes profesoras de clases. Bettyema Rached, Lismaris Mirabal y Emma Uranga. Mujeres dignas de admirar, excelentes profesoras y hoy gracias a Dios, mis amigas. Cada día es difícil conseguir personas como ustedes, especiales, que hacen y motivan a ser mejor cada día a los que están a su alrededor. Les agradezco enormemente por haber sido parte de esta meta. Se les ama!
- ✚ A mis tutoraras académicas, profesoras: Daisy Rodríguez, Yoselina Rondon y Linda Núñez. Por sus inmensas colaboraciones y haber estado allí impulsándonos y animándonos a entregar un buen trabajo. Gracias por haber contribuido en esta meta.

- ✚ A la Casa más alta de estudio. La Universidad de Oriente, y a su distinguida gama de profesores, excelentes educadores, dedicados a su profesión, con un gran nivel de pedagogía. Gracias por formar una profesional.

- ✚ A todas las personas que de alguna manera contribuyeron directa e indirectamente en la realización de este Trabajo de Grado, de todo corazón

¡Mil Gracias, Que Dios me los bendiga!

Betzi Ferrer.

AGRADECIMIENTO

- ✚ Quiero comenzar dándole las gracias a DIOS; quien es el principal responsable de mi logro, por ser el conductor de mi VIDA, por permitirme vivir esta experiencia que jamás olvidare, y por haberme brindado la oportunidad de culminar esta parte de mi vida, la cual es muy importante para mi futuro.

- ✚ A mi madre, Maritza Salas, por darme la vida, por estar presente siempre, por su apoyo y confianza depositada en mí durante todo este tiempo de estudio; ya que gracias a ello crecía cada día mi empeño en querer lograrlo, pero sobre todo GRACIAS por ser mi MADRE y AMIGA.

- ✚ A mi hermana Gracielis Contreras, quien fue mi compañera desde el inicio de mi carrera en esta ciudad, por ser tan especial conmigo siempre dándome su confianza, por saberme soportar y aguantarme.

- ✚ A mi amiga González Karlene, quien estuvo pendiente de los avances de mi carrera y este trabajo, brindándome su apoyo y que de cierta manera ayudo en esto. Le doy sinceramente las gracias de todo corazón.

- ✚ A mis tutoras académicas profesoras: Daisy Rodríguez, Yoselina Rondon y Linda Núñez por la consideración y profesionalismo con que nos ayudaron a desarrollar nuestro trabajo de grado.

- ✚ A mi compañera Betzi Ferrer, por ser una excelente pareja de áreas y muy bonito ser humano quien contribuyó de manera satisfactoria e incondicional para que fuera posible la culminación del presente trabajo.

✚ A la UDO por brindarme la oportunidad de estudiar y formarme como profesional y de la cual me siento muy orgullosa de poder ser egresada de este recinto universitario.

Marielis Contreras

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA**



**COMPROMISO DEL DOCENTE EN LOS PROCESOS DE
TRANSFORMACIÓN DE LA GERENCIA UNIVERSITARIA DESDE LA
PERSPECTIVA ESTUDIANTIL
(CASO: UDO).**

Realizado por:

FERRER R, BETZI C.

C.I.: 17.973.088

CONTRERAS S, MARIELIS W.

C.I.: 18.407.671

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE:**

LICENCIADO EN CONTADURIA PÚBLICA.

PUERTO LA CRUZ, MARZO DEL 2009

INDICE

RESOLUCIÓN.....	ii
INDICE DE TABLAS.....	xiv
RESUMEN.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xvii
CAPITULO I. EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema..	20
1.2 Objetivos De La Investigación.....	30
1.2.1 General.....	30
1.2.2 Específicos.....	30
1.3 Justificación	31
1.4 Limitaciones.....	33
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes De La Investigación.....	34
2.2 Bases Teóricas.....	40
2.2.1 Gerencia.....	40
2.2.2 Gerencia en el ámbito universitario.....	41
2.2.3 Procesos de Transformación.....	43
2.3 Bases Lécales.....	45
2.3.1 Políticas Públicas.....	45
2.3.2 Marco Institucional.....	48
2.3.3 Agencia encargada de las Políticas Públicas en Venezuela	57
CAPITULO III. ANALISIS DE LAS ENCUESTAS RELIZADAS A EL SECTOR ESTUDIANTIL DE LA UDO	
3.1 Definición de los indicadores o variables de estudio.....	67
3.2 Análisis estadístico de los indicadores.....	69
3.3 Discusión.....	93

3.4 Conclusiones..... 95

CAPITULO IV. CONCLUSIONES GENERALES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXO

INDICE DE TABLAS

	PAG
Tabla N° 1. Actualizando sus programas a las exigencias del entorno.....	70
Tabla N° 2. Revindicando sus valores éticos y morales.....	71
Tabla N° 3. Utilizando los sistemas de comunicación e Internet para su enseñanza.....	72
Tabla N° 4. Generando actividades que articulen al estudiantado hacia la comunidad.....	73
Tabla N° 5. Dejando de involucrar la educación con la política	74
Tabla N° 6. Articulando y ejecutando propuestas con los directivos	75
Tabla N° 7. Manteniendo las mismas estrategias actuales.....	76
Tabla N° 8. Ninguna de las anteriores.....	77
Tabla N° 9. Relación entre actualización de los programas de los docentes a las exigencias del entorno con respecto al núcleo	78
Tabla N° 10. Relación entre la reivindicación de los valores éticos y morales de los docentes con respecto al núcleo	80
Tabla N° 11. Relación entre la utilización de los Sistemas de comunicación e Internet para su enseñanza con respecto al núcleo.....	82

Tabla N° 12. Generando actividades hacia la comunidad con respecto al núcleo	84
Tabla N° 13. Dejando de involucrar la educación con la política, con respecto al núcleo	86
Tabla N° 14. Articulando y ejecutando propuestas con los directivos, con respecto al núcleo.....	88
Tabla N° 15 Manteniendo mismas estrategias actuales con respecto al núcleo.....	90
Tabla N° 16. Ninguna de las opciones anteriores con respecto al núcleo.....	92

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA



RESUMEN

En las Gerencia de las Universidades se están presentando Procesos de Transformación y tiempos de cambios, que permiten revitalizar a las universidades como organización. Y para ello, deberán constituirse en garantía del reconocimiento de personas, de capacidades y valores, de manera tal que puedan ser reconocidas como fortalezas que van con miras al logro de la excelencia, rompiendo con todos los paradigmas tradicionales sobre los cuales la mayoría de las universidades han configurado su cultura organizacional. En este estudio realizado sobre el “Compromiso del Docente en los Procesos de Transformación de la Gerencia Universitaria desde la perspectiva estudiantil. Caso: UDO”, se determinó que para que dichos procesos de transformación sean acelerados, la misma deberá ser gerenciada de forma mas innovadora con la participación activa de los docentes universitarios. Adecuándola de esta manera a los cambios vertiginosos del mundo actual. Siendo para ello necesario determinar su visión prospectiva, su misión y valores, permitiendo así convertirla en un baluarte de conocimientos, además de una universidad preponderante.

Palabras claves: Compromiso del Docente, Procesos de Transformación, Gerencia Universitaria, Perspectiva estudiantil.

INTRODUCCIÓN

El ambiente dinámico y complejo donde se desenvuelven las universidades, ha permitido que un gran número de ellas, a través de su gestión gerencial, canalicen sus esfuerzos y no respondan de manera satisfactoria ante los cambios que se están presentando en el mundo actual. Logrando así que no puedan identificar y definir estrategias que reduzcan la incertidumbre y responder de alguna manera a los cambios del entorno.

En este sentido, Méndez (2004), indica que "...la gerencia (o la administración o gestión) tiene como objetivo explicar y predecir la problemática de la eficacia, la eficiencia (logro de objetivos con la mejor utilización de los recursos), y la efectividad social (impacto) de las organizaciones" (P.27)

En base a lo anterior la gerencia implica además, dirigir y solucionar problemas en cada uno de los niveles o procesos de la organización; a saber planificación, organización, dirección y control. Teniendo en cuenta que las acciones emprendidas en una parte de ella, afectan a las demás unidades de dicha organización; por lo que deben implementarse mecanismos que permitan un funcionamiento integral y sistemático en todas y cada una de las instancias que conforman la organización.

Al respecto las universidades, deberán integrarse con todos los miembros de la comunidad universitaria, para así gerenciar en forma más innovadora, y poder competir con otras organizaciones por el liderazgo en la producción y transmisión de conocimientos, y en la formación, capacitación y constante actualización de los ciudadanos que el país reclama y necesita. Asimismo, como organizaciones educativas del más alto nivel, están en la obligación de adecuarse permanentemente a

los cambios vertiginosos del mundo actual, siéndoles necesario determinar su visión prospectiva, su misión y valores rectorales con miras al logro de la excelencia, como propósito fundamental.

Aunado a esto, darle paso a nuevas vertientes que permitan alcanzar una mejor Gerencia Universitaria. Vertientes estas que serán representadas en la plantilla profesoral de la propia Universidad de Oriente. De allí pues que el objetivo de la presente investigación es analizar el compromiso del docente en los procesos de transformación de la Gerencia Universitaria, y una vez que este sea conocido, establecer recomendaciones y sugerencias que ayudaran a desarrollar una mejor labor gerencial.

En tal sentido, la investigación esta enmarcada en la modalidad denominada prueba piloto con carácter descriptivo y diseño de campo, y se presenta estructurada en cuatro capítulos denominados: Capítulo I. el problema, Capítulo II. Marco teórico, Capítulo III. Análisis de las encuestas realizadas al sector estudiantil de la UDO, Capítulo IV. Conclusiones generales y recomendaciones.

Capítulo I: Se expondrá el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación; general y específicos, la justificación y limitaciones.

Capítulo II: Se presentará todo el marco teórico, incluyendo los antecedentes que se aproximan a esta investigación, y se mostrarán las bases legales que sustentaran la investigación.

Capítulo III. Se establecerá el diseño de la investigación y tipo de investigación, la población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de los datos, técnica de análisis de resultados, definiciones de los indicadores o variables, análisis estadísticos de los indicadores. Se presentaran los resultados en tablas, y se realizará un análisis

cualitativo y cuantitativo de los mismos con sus respectivas discusiones y conclusiones.

Capítulo IV: En esta sección se formarán las conclusiones generales y se darán recomendaciones de modo tal que permita tener la investigación una defensa del por que su realización.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

El término gerencia tiene varias acepciones las cuales corresponden al área donde se esté ejecutando. Así, se habla de gerencia empresarial, gerencia de servicios públicos, gerencia del conocimiento, gerencia académica, gerencia universitaria, entre otros.

La Gerencia Universitaria se puede ver como un proceso, el cual comprende determinadas funciones y actividades laborales de gestión, a fin de lograr los objetivos que la organización se ha propuesto, esto según Llanoz de la Oz (2000).

En dicha gerencia, los directivos que se encuentran al frente de ésta, deberán utilizar principios de carácter administrativo, que les sirvan de guía en este proceso, les permitan el enlace de todos los elementos presentes y aquellos necesarios para la toma de decisiones (Drucker, 2003).

Llanoz afirma que la Gerencia de las instituciones de Educación Superior está asociada a la búsqueda de una mayor y mejor calidad de servicios universitarios, y una mayor calidad del desempeño de sus órganos y actores en el entramado institucional. Con el fin de dar respuestas a las carencias y expectativas institucionales de la sociedad en general.

En la Declaración Mundial dada por la UNESCO sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción, se habla acerca de un reforzamiento en la gestión universitaria y un financiamiento en la educación superior, tomando como punto de partida, que *“...La gestión y el financiamiento de la enseñanza superior exigen la elaboración de capacidades y estrategias apropiadas de planificación y análisis de las políticas, basadas en la cooperación existentes entre los establecimientos de enseñanza superior y los organismos nacionales de planificación y de coordinación. Con fin de garantizar una gestión debidamente racionalizada y una utilización sana de los recursos...”* Las instituciones de enseñanza superior deberán adoptar prácticas de gestión con una perspectiva de futuro que responda a las necesidades de sus entornos. Los administradores de la enseñanza superior deben ser receptivos, competentes y capaces de evaluar regularmente -mediante mecanismos internos y externos- la eficacia de los procedimientos y las reglas administrativas.

En las declaraciones dadas por la UNESCO en la Conferencia Mundial de Octubre de 1998, se determinó que la educación superior se enfrenta en todas partes a desafíos y dificultades relativos a la financiación, igualdad de condiciones de acceso a los estudios, capacitación del personal, formación basada en las competencias, mejora y conservación de la calidad de la enseñanza, investigación y servicios, pertinencia de los planes de estudios, establecimiento de acuerdos de cooperación eficaces, y la igualdad de acceso a los beneficios que reporta la cooperación internacional. En esta conferencia se dijo de igual forma, que la educación superior debe hacer frente a los retos que suponen las nuevas oportunidades que abren las tecnologías; ya que estas mejoran la manera de producir, organizar, difundir, controlar el saber y de acceder al mismo. Además de esto deberá garantizarse un acceso equitativo a esas tecnologías en todos los niveles de los sistemas de enseñanza.

Aunado a lo anterior, en dicha declaración se planteó que los establecimientos de enseñanza superior deben gozar de autonomía, para manejar sus asuntos internos,

dejando resaltado que dicha autonomía ha de ir acompañada por la obligación de presentar una contabilidad clara y transparente a las autoridades, parlamento, educandos y a la sociedad en su conjunto.

Cabe considerar, por otra parte lo expresado por Mayra Guijarro de Chávez, Doctora en Ciencias Gerenciales, Profesora Titular en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Luz de Maracaibo, y Jorge Chávez Sánchez, Doctor en Ciencias Gerenciales, Investigador acreditado en el Programa de Promoción al Investigador (PPI No. 4.801), en La Revista Venezolana de Gerencia en el volumen 11 numero 34, publicados en Junio del 2006, quienes sostienen, que las Instituciones de Educación Superior, específicamente las Universidades, deben modificar sus esquemas gerenciales con la finalidad de alcanzar calidad, eficiencia, eficacia, pertinencia, excelencia, equidad y producción de bienes sociales. Permitiendo así, establecer relaciones entre las asignaciones presupuestarias y el cumplimiento de las funciones básicas de las casas de estudios superiores, tales como: docencia, investigación, extensión y producción, de acuerdo a los niveles exigidos y demandados por la sociedad.

Considerando lo antes expuesto y enfocándose a la realidad de la Universidad de Oriente se puede hacer notar que la misma no cuenta con una buena gerencia. Esto puede ser producto que por años se han tenido autoridades rectorales que no han sido capaces de gerenciar con eficiencia y eficacia, dando paso al deterioro de la excelencia académica. Trayendo como consecuencia el declive de la educación superior, y así mismo el desvío de sus objetivos, rol para los cuales fueron creadas.

A estas causas se anexan otros aspectos que reafirman la ausencia de no contar con una buena gerencia:

1.- Ausencia de un enfoque estratégico y de estrategias para actuar en un mundo cambiante y turbulento. Sobre este aspecto, Alicia García Díaz Mirón de la Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) afirma, que la problemática de la mayoría de las gestiones universitarias principalmente se deben a que éstas no responden a las demandas de la sociedad, a su entorno, y más aún, cuando se están experimentado grandes cambios, más relevantes que los del pasado. Ante tal escenario se hace necesario actuar hoy, a serle útil a la sociedad que sirve, debiendo enfocarse en crear, planear, organizar, dirigir y controlar nuevas estrategias, que permitan rescatar la relevancia de los servicios que se presta a la sociedad, retomando así el lugar preponderante que en ella le corresponde.

2.- La mayoría de los docentes no participan en las decisiones que se toman en la alta gerencia universitaria. Según lo planteado en la Revista de Ciencias Sociales en su publicación del volumen 10 numero 1, de fecha enero del 2004 por Marie González, Licenciada en Trabajo Social. Doctora en Ciencias, y Cynthia Martínez, Magíster en Economía. Doctora en Ciencias Gerenciales. Donde expresaron, que para crear una capacidad hacia el cambio, el proceso de transformación actual debe cimentarse en base a la consulta, a la opinión comprometida, cooperación y colaboración de todos los miembros, estudiantes y profesorado, que constituyen la educación superior, y de todos aquellos agentes externos afectados por el producto académico o servicios que se presta.

3.- No se esta aprovechando el capital humano. En el articulo publicado el día 22de Abril de 2008 por el Ing. Carlos Mora Vanegas, Profesor Titular en el área de estudios de postgrado de la Universidad de Carabobo, en la pagina <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/el-concepto-de-gerencia-que-se-maneja-en-las-universidades-venezolanas.htm>, expresa la inquietud, al ver que algunas universidades no se estén valiendo de el talento que poseen en su comunidad universitaria. Pudiendo capacitarlos de manera tal que sean proactivos, generadores

de cambios, dispuestos a afrontar retos y proporcionar conocimientos actualizados en pro del desarrollo de la universidad.

4.- Actualización de los conocimientos a impartir que ayuden a enfrentar los retos que el presente demanda. Al respecto la Revista Universitaria de Investigación (SAPIENS), en su publicación del volumen 8 numero 1, se expone que en cuantiosas universidades y en algunas de sus Facultades, por ejemplo, las que están involucrada a las carreras de administración, ingeniería, economía y contaduría, han perdido su rumbo, y sus programas han quedado anclados ante una realidad, en donde los profesionales que egresan no satisfacen los requerimientos que el presente exige. Haciéndose notorio en las universidades la carencia de un pensum de estudio acorde a la realidad actual, donde se dote al estudiante de características emprendedoras que lo preparen para ser un profesional capaz de asumir cualquier reto. A fin de garantizar a las organizaciones, empresas y al país, productividad, competitividad y desarrollo en todas sus labores.

5.- Poca responsabilidad social y poca participación en la colaboración de proporcionar apoyo, sugerencias, propuestas en pro de la solución de problemas nacionales. Tal afirmación parte tomando como punto de referencia a lo citado en una entrevista realizada por la Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) a la directora del Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) de la UNESCO, la brasileña Ana Lucia Gazzola. Quien expuso que debería existir un compromiso social de la Educación Superior, con la transformación de la sociedad a nivel local, regional y nacional. Evitando así estar al margen de lo que pasa en el territorio en el cual se habita. Logrando de esta forma un papel mas participativo en el mismo.

De las consideraciones anteriores, se desprenden las deficiencias existentes en la gerencia universitaria, siendo esto muy lamentable; por cuanto, se está

desperdiciando el capital humano de la universidad, las oportunidades de desarrollo que se le dan a la misma y una vinculación más dinámica, menos figurativa en los planes del Estado y los sectores productivos del país.

Frente a esta problemática se hace necesario un compromiso de participación activa de parte de los docentes, en donde estos puedan ayudar a mejorar la gerencia universitaria, logrando crear estructuras organizativas específicas y eficientes con personal de excelencia. Seleccionados por sus conocimientos, no por amistad, compromisos políticos entre otros; así como utilizar intensivamente las nuevas tecnologías para dar apoyo a los nuevos procesos docentes, de gestión, estructuras y herramientas que deben ser más próximos y más útiles para la toma de decisiones de la dirección. Ayudando entre otras cosas, a que los profesionales que egresan satisfagan los requerimientos que el presente exige.

Se cree que con la participación de los docentes se pueda dar paso a que se manifiesten todas las debilidades que las universidades presentan, puesto que son ellos quienes en mayor proporción, día a día están relacionados con los estudiantes y demás personal que hacen vida en el recinto universitario. De esta forma, poder planificar acciones, estrategias y herramientas que conlleven a mejorar todos los procesos y transformaciones que se producen en la gerencia universitaria. Logrando convertirla en una fortaleza que pueda ser capaz de evaluar la eficacia de los actuales sistemas administrativos, capacitación de los profesionales a egresar, así como también la administración adecuada de los recursos humanos, financieros y técnicos, profesorado e investigaciones. Alcanzando de esta manera la colaboración en la solución de los problemas nacionales educativos, políticos, productivos y económicos.

Debido a esto, merece especial atención de parte de los miembros de la gerencia universitaria, cualquier tipo de sugerencia que proceda de la plantilla profesoral, que

apunte en la dirección de favorecer a la misma, como procedimiento clave para que esta pueda lograr un mejor desarrollo.

Ante lo expuesto, es conveniente citar lo expresado en una entrevista que se les realizó a docentes, miembros de la plantilla profesoral de la Universidad de Oriente, en donde se les preguntaba, ¿Que opinión les merecía a manera general la labor que viene realizando la Gerencia Universitaria? Y, ¿Participan ustedes como docentes, en los procesos de transformación de la gerencia universitaria, en los cambios que se están suscitando en esta? Y, esto fue lo que ellos acotaron:

Vincenzo Avallonce, Profesor de Contabilidad Avanzada III: *“...Desde mi punto de vista la gerencia universitaria esta politizada, y no debería ser así, ya que se deberían preocupar mas por lo que es gerenciar desde el punto de vista administrativo y financiero de la universidad. Digo esto porque siempre existe una tendencia política en donde solo se gerencia para cierto grupo de personas y no para la comunidad universitaria. Aquí vemos que existe mucha deficiencia en cuanto a gerencia... Gerenciar no es nada más manejo de recurso, sino gerenciar personal, gerenciar estando dentro de la universidad; Y en cuanto a su segunda pregunta... No. claro que no! Solo los profesores que laboran en la parte administrativa, académica, los que están trabajando directamente con el decano (a) y que son nombrados por el mismo, son los que participan en esos cambios o procesos de transformación como les están llamando; si ellos nos hicieran una encuesta a nosotros que somos los que estamos siempre dentro de la universidad, quizás, solo quizás, las cosas pudiesen ir mejor, se pudiese administrar mejor todos los recursos humanos y administrativos, y se pudiesen estar pendiente con los cambios que se dan afuera y que afectan a nuestra universidad...”*

Elvira Almera, Profesora de Ingles II: *“...La opinión de los profesores normalmente se toma en cuenta aquí en básico, en el departamento de*

humanidades... pero tenemos que seguir la jerarquía, de allí a la dirección donde también siento que somos escuchados, y de allí en adelante, bueno, ya se va perdiendo la voz, no se si en decanato o en el rectorado ellos sepan lo que nosotros planteamos con respecto a todo,... Siento que a nivel de aquí -sobre todo ahora que se ha observado un cambio en básico- a los profesores se nos esta escuchando, se nos esta preguntando; de hecho en unos momentos tendremos una reunión para tratar el tema de la Seguridad que es el que mas nos afecta y en el que vemos que no hay mejorías,... Y pienso que debido a esto, si deberíamos ser escuchados desde más arriba, debe existir un mecanismo que nos lleve más allá de la dirección... hacia el decanato, donde se escuche la voz del profesor universitario, para que nosotros como docentes, podamos sentir y participar en todo cuanto a universidad se refiere... Realmente creo que la gerencia debería escuchar mucho mas la base porque hay muchos problemas que están en la base y no se están solucionando, y quien mejor que la base para ayudar a mejorar y acelerar todos los cambios que vayan en pro de la mejoría de nuestra universidad...”.

Ana Maria de Domínguez, profesora de Destrezas para el aprendizaje y Dinámica de Grupos: “...Nosotros no participamos. No se toman en cuenta nuestras opiniones porque así esta establecido. Y nosotros a pesar de no estar dentro de la directiva de la gerencia universitaria, pudiéramos sugerir algunas estrategias que favorezcan al recinto universitario... sin embargo no existe ningún mecanismo para que nuestra opinión llegue a donde debería. Haría falta una evaluación semestral donde cada uno de nosotros pudiéramos citar los cambios que consideramos necesarios en el recinto universitario...En básico nos estamos reuniendo frecuentemente, estamos siguiendo los lineamientos de la directiva a través de la coordinadora, en ese sentido nosotros mantenemos la política que se quiere desarrollar dentro de la universidad y damos una cuota de colaboración... porque cada quien esta poniendo una gota de arena, de repente no estamos sugiriendo, pero si estamos apoyando con nuestro trabajo y permitiendo que los estudiantes también

participen de una manera indirecta a que puedan se aceleradas esas transformaciones universitarias...”.

Diego Ramírez, Profesor de Contabilidad de Costos III: *“...Para mi en esta universidad existe deficiencia en todo lo que a gerencia universitaria se refiere, y esto puede ser porque quienes están al frente de ella solo conocen de gerencia y gerenciar, es la teoría... y no digo que se le limite la posibilidad a aquel que quiera aspirar algún puesto en la alta gerencia universitaria, sino que una vez que se este allí, buscar una persona que me asesore en materia de gerencia, ya que no soy gerente, y poner personas claves que me ayuden a manejar todos los recursos que posee la universidad... Yo entiendo que el gobierno recorta lo que son los gastos presupuestados, pero también existe una ineficiencia en el manejo de la elaboración de los presupuestos, en el manejo eficiente del presupuesto, en el manejo eficiente de los todos los recursos... y no voy a nombrar aquí de que la persona que esta en la universidad es capaz o no capaz. No se si esta ahí desde el punto de vista político o es porque es una persona que realmente se sintió capaz para hacer cumplir un trabajo de gerenciar, de administrar todo, armonizar todos los recursos de las personas que laboran dentro de la universidad... Se sintió capaz de gerenciar a todo el colectivo, de gerenciar a beneficio de toda la comunidad universitaria, buscando así un fin común, y a estar a la par con los cambios que se están presentando entorno a la universidad... Y en cuanto a esa segunda pregunta, nosotros no participamos en esas transformaciones,... bueno no directamente, además que nuestro único compromiso es con ustedes, hacer de ustedes personas capaces y llenos de conocimientos que ayuden en el desarrollo de nuestro país, dejando siempre el nombre de esta universidad en alto...”.*

De acuerdo a lo planteado por estos docentes, ellos coinciden en que la gerencia de la Universidad de Oriente esta presentando algunas deficiencias, lo que trae como consecuencia que no se aprovechen los cambios y transformaciones que se están

presentando en la misma, motivo por el cual se hace necesario una ayuda o participación extra de personas -en este caso los propios docentes de la comunidad universitaria- que puedan contribuir a emplear nuevas formas, mecanismos y estrategias que permitan alcanzar las metas propuestas.

En tal sentido se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cual es el compromiso del docente en los procesos de transformación de la gerencia universitaria?

¿De que forma puede venir formulado este compromiso?

1.2 Objetivos De La Investigación

1.2.1 General

- Analizar el Compromiso del Docente en los Procesos de Transformación de la Gerencia Universitaria desde la Perspectivas Estudiantil (Caso Universidad de Oriente).

1.2.2 Específicos

- Definir los conceptos de Gerencia, Gerencia Universitaria y Procesos de transformación.
- Realizar encuesta a los estudiantes de la Universidad de Oriente acerca de cómo puede contribuir la plantilla profesoral a acelerar los procesos de transformación universitaria.
- Analizar lo relacionado al Marco Institucional en materia de Educación Superior y la Agencia encargada de las Políticas Publicas.
- Establecer recomendaciones y sugerencias en donde se incluya a la plantilla profesoral en los Procesos de transformación de la Gerencia Universitaria.

1.3 Justificación

Ante la necesidad de cambio que urgentemente reclama la Universidad de Oriente, le corresponde a la gerencia de la misma asumir un carácter más dinámico y estratégico, que vaya con miras al logro de la excelencia, como propósito fundamental, en donde haya una atención especial que rompa con todos los esquemas y paradigmas tradicionales sobre los cuales la mayoría de las universidades han configurado su cultura organizacional. Donde debería existir un compromiso de parte de todos aquellos actores quienes conforman la comunidad universitaria, y muy en especial un compromiso de parte de los docentes. Esta atención deberá también reflejarse en un conjunto de esfuerzos encaminados a mejorar la calidad de la educación impartida; ya que las universidades es una de las instituciones donde se termina de formar los individuos que construirán el futuro del país.

En este orden de ideas, Morin (1999), señala que “...*La universidad tiene que adaptarse, simultáneamente, a las necesidades de la sociedad contemporánea, y llevar a cabo su misión transecular de conservación, transmisión, enriquecimiento de un patrimonio cultural, sin el cual no seríamos más que máquinas que producirían y consumirían*” (p.87).

Este requerimiento se traduce, entre otras cosas, en el derrumbe de los modelos y esquemas tradicionales atascados en la mayoría de las universidades, en la necesidad de revitalizar y redefinir las concepciones, teorías y conceptos, con los cuales se han venido administrando las instituciones universitarias. Además de implementar nuevas prácticas, modelos y enfoques, asociados a nuevos contenidos, dispositivos y exigencias que vayan acorde con la realidad actual.

Con el estudio de esta investigación, no se pretende dar solución a toda la problemática que esta confrontando el sector universitario en general, y muy en

particular el de la Gerencia de la Universidad de Oriente. Pero si se desea buscar mecanismos que conduzcan a la innovación gerencial, a la formulación de metas más acordes con las realidades existentes, para que lo que se proponga no se vea inalcanzable, sino que pueda tener un fin satisfactorio.

Es importante destacar que esta investigación centra su atención en lo que concierne a los proceso de transformación de la Gerencia Universitaria; aunado a la posibilidad de abrir líneas de investigación afines al área de estudio, debido a la escasez de éstos en lo concerniente a el Compromiso del Docente en la Gerencia Universitaria desde la perspectiva estudiantil; de allí entre otras se deriva su importancia.

En consecuencia, la justificación de esta investigación se orienta hacia dos vertientes. La primera desde el punto de vista teórico; ya que el estudio se propone determinar lo que es gerencia, gerencia universitaria y procesos de transformación. La segunda pretende analizar aspectos relativos que desde la perspectiva estudiantil, permitirán al docente acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria, señalando asimismo algunas sugerencias y recomendaciones que faciliten de alguna manera el poder alcanzar objetivos y metas que la Gerencia de la Universidad se plantea.

1.4 Limitaciones

Entre las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la investigación se pueden señalar:

- Poca receptividad por parte de los docentes para responder a la entrevista.

- Algunos alumnos presentaron dificultad y poca receptividad al momento de responder el cuestionario por considerar que podían comprometerse. Ante esta situación hubo que explicar el carácter anónimo de la encuesta, objetivo y propósito del mismo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes De La Investigación

Para el desarrollo de los antecedentes de esta investigación se tomó como base, estudios previos que contienen aproximaciones con el tema. Fue necesario efectuar búsquedas en tesis y/o material bibliográfico por vía Internet, la biblioteca de la universidad y la sala de lectura de la Escuela de Ciencia Administrativas; las mismas se utilizaron como referencia, entre los cuales se pueden mencionar:

- **Antonio Fuguet Smith, David A. Vivas y Pedro V. Sosa H. Diciembre (2005)**

“La visión de la universidad en tiempos de cambios”

En este estudio hacen mención a lo siguiente:

En la vida universitaria se abren tiempos de cambio. Hoy es de vital importancia para la educación superior exigir a los líderes que la conducen ser creativos en períodos cruciales para consolidar un proyecto de organización que tenga significado para todos (Vivas, 2001). Una institución consagrada a cumplir su papel histórico de promover los cambios en la gestión del conocimiento y del pensamiento en una dimensión de verdadera educación, con pertinencia social, generadora de conocimientos y capaz de incorporar y crear la tecnología avanzada de capital social, dentro de una nueva sociedad más humanizada. Todos somos protagonistas de

nuestro aprendizaje y una organización de avanzada, como se aspira sea la universidad, debe constituirse en garantía del reconocimiento de la persona, de sus capacidades y valores. Las personas dentro de las organizaciones - y de esto no escapan las universidades - representan una reserva fantástica de talento, conocimiento, capacidad pedagógica y de valores morales y espirituales.

Todavía no se les han concedido oportunidades ciertas de expresión y participación en escenarios de avanzada universitaria, por vía de proyectos bien concebidos y administrados con inteligencia dentro de un marco de pluralidad y diversidad de modalidades.

Conscientes de los problemas de la sociedad actual y como una forma de dar respuesta y soluciones, se impone un proceso de transformación de la universidad con filosofía, programas y estilos de gestión que permitan revitalizarla como organización.

Estas aspiraciones se concretan en movimientos universitarios que lleven mensaje de cambio. Un movimiento de opinión universitaria que defienda postulados doctrinarios y plataformas programáticas que orienten a la comunidad hacia la determinación pública de propósitos y acciones institucionales de significado y relevancia para los pueblos, nutridos e inspirados en los valores y principios que fundamentan una concepción educacional de avanzada y que explica la naturaleza y misión de la universidad (MOU, 2000). Esta acción, dirigida a transformar las estructuras conceptuales, organizacionales y administrativas de la universidad, tiene como objetivo lograr su reafirmación, fortalecimiento y desarrollo, más allá de sus límites institucionales. Es necesario reconocerla como una nueva organización, fortalecida, unificada y comprometida con la educación democrática, científica, humanística, permanente, justa y de altos niveles de calidad. Institución que actúe según los principios de autonomía, democratización, excelencia académica, eficiencia

administrativa y se oriente hacia la integración, cooperación, regionalización, descentralización, diversificación y reconocimiento de la identidad institucional. Los soportes conceptuales de esta nueva visión de la universidad se inspiran en un nuevo humanismo, caracterizado por la socialización del conocimiento y por la generación del saber científico, cultural y tecnológico, colocada al servicio del hombre. Es la universidad como escenario de una comunidad crítica de estudiantes y profesores, de investigación y de discusión reflexiva, de búsqueda y difusión del conocimiento y solidificación del pensamiento. Es espacio para el diálogo y el consenso, para la confrontación y el disenso y como ambiente favorable para el pluralismo, la interdisciplinariedad y la participación democrática. Este nuevo humanismo, según Errázuriz (2001), se caracteriza por una pasión por la dignidad, se concreta en investigación, conocimientos, elementos de verdad y oportunidades de acceso al desarrollo. Establece un marco de convivencia para solucionar problemas de la humanidad como la pobreza, la marginación y el desconocimiento de los derechos humanos. Se fundamenta, pues, en la creencia de que todos los seres humanos estamos dotados de recursos - o al menos podemos desarrollar la capacidad - que nos permiten fijar propósitos, evaluar vías de acción, dar significado a la experiencia que vivimos y responsabilizarnos de las consecuencias de nuestros actos (Fuguet, 2000).

La universidad del futuro debe ser resultado de una crítica permanente, con sistema de gestión y autorregulación, con evaluación integral, progresiva y sistemática y con participación de todos los miembros de la comunidad universitaria. Esta renovación filosófica lleva a la revisión de su estructura, funcionamiento, bases legales orientadas por el respeto a la persona y los intereses y derechos del estudiantado. Será escenario abierto a la discusión de la problemática educativa, procurando siempre dar sentido pertinente a su naturaleza y propósitos y que permita discutir los proyectos de cambio y de transformación constituyendo ejemplo para las demás instituciones educativas. La nueva era universitaria estará ligada al concepto de progreso y transformación institucional. En sí es una ocasión para reformular la

teoría y práctica pedagógica que prevalece y para concebir una universidad de avanzada que se ampare en las relaciones provenientes de las nuevas formas de desarrollo socioeconómico, cultural y político y de los cambios producidos en la generación y divulgación del conocimiento. Que deje de ser tradicional que reduce su visión como almacenadora y transmisora del conocimiento, y pueda verse como generadora del saber científico y tecnológico, como generadora de bienestar social.

En donde concluyo lo siguiente:

1.- Es necesario la renovación universitaria formulada en un marco humanista que permita destacar el valor de la persona, del ciudadano y sus potencialidades para crear las condiciones de transformación y cambio en dirección adecuada y correcta, con ética y carisma de liderazgo.

2.- La renovación debe darse en la dirección de la gestión con procesos de excelencia en la gerencia universitaria y en la dirección académica, con bases para una reforma curricular que se fundamente en nuevas concepciones educativas y nuevos avances científicos, tecnológicos y culturales.

3.- Una universidad renovada podrá afrontar los retos del futuro sólo si promueve la satisfacción de demandas de profesionales altamente calificados pero con conciencia e identificación con el entorno, con los problemas sociales y con la necesidad de poner el pensamiento al servicio de la generación de conocimiento para la solución de problemas sociales.

Aporte de la investigación: Esta investigación se convierte en un gran aporte, ya que admite plantear que las universidades -en especial la Universidad de Oriente- se transforme en una organización inteligente, competitiva, creativa y flexible, lo cual la ayudara a implementar y consolidar programas que se sustenten en nuevos modelos

de estructura y gestión, con innovación en el campo científico, tecnológico y humanista, constituyéndola en una universidad preponderante no solo en el país sino también en el mundo entero.

➤ **Orta Edith Margarita. Junio (2006)**

“Estructura Organizativa y Funcional para la Cátedra de Introducción a la Economía del Ciclo Básico-Valencia de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo”

Donde concluyo; en vista que en la actualidad se viven procesos de grandes cambios y transformaciones, y de cuya situación no escapan las Instituciones de Educación Superior, y mas específicamente las Universidades, las mismas para ponerse a tono con los nuevos tiempos, requieren definir la visión integral de sus funciones académicas: docencia, investigación y extensión, sobre un nuevo paradigma basado en la participación activa de toda la comunidad universitaria y la comunicación oportuna como eje transformador, que le permita a través de la creación y difusión del conocimiento, lograr la correspondencia entre lo que la sociedad demanda por una parte, y la coherencia interna que debe reinar en la universidad por la otra; en la búsqueda de la pertinencia social que aspira el contexto de las Instituciones de Educación Superior.

Es por ello, según lo citado por este autor, las universidades deberán gerenciar en forma más innovadora, para poder competir con otras organizaciones por el liderazgo en la producción y transmisión de conocimientos, y en la formación, capacitación y constante actualización de los ciudadanos que el país reclama y necesita. Asimismo, como organizaciones educativas del más alto nivel, están en la obligación de adecuarse permanentemente a esos cambios vertiginosos del mundo

actual, siendo para ello necesario determinar su visión prospectiva, su misión y valores rectorales, que permitan alcanzar los objetivos y metas que se plantean.

Aporte la Investigación: Este trabajo proporciona una herramienta útil, ya que plantea la necesidad de las universidades, de establecer y definir la visión integral de sus funciones académicas: docencia, investigación y extensión, en donde exista una participación activa de toda la comunidad universitaria, que le permita ir en miras de convertir a la universidad en una fortaleza, y de poder gerenciarla así, de una forma mas innovadora.

➤ **Méndez. (2003). Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Sociales.**

“Crisis y Transformación de las Universidades”

Donde concluyo señalando entre otros aspectos, lo siguiente: la crisis no se debe ni a directores, ni a maestros, ni a los estudiantes, es el paradigma organizativo que sirve de sustancia a la sociedad actual; la praxis gerencial es rutinaria y no es sistemática, lo cual puede generar una desarticulación entre el mundo docente y las funciones del aparato administrativo; la organización piramidal resulta infuncional porque no resuelve a tiempo los problemas y necesidades de las Escuelas.

Aporte a la Investigación: Lo anterior permite plantear que la crisis que viven las universidades tiene mayor relación con el modelo de estructura organizativa que presentan la mayoría de las universidades; la cual es de tipo piramidal, lo que genera diversidad de consecuencias a nivel de la gerencia universitaria. De allí pues, que su aporte a la presente investigación será de mucha relevancia, puesto que se busca contribuir en la ruptura de viejos esquemas y paradigmas organizativos para darle paso a nuevos enfoques enmarcados en el concepto de organizaciones posmodernas.

Las reseñas anteriores reflejan la complejidad que están presentando las universidades, lo cual trae como resultado inminente, la necesidad que se activen métodos y estrategias que permitan manejar y darle solución a tal complejidad, a objeto de lograr con eficacia las metas y objetivos que se desean lograr en la gerencia de las universidades.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Gerencia

El término gerencia proviene del paradigma administrativo empresarial que busca la eficiencia y la productividad en la organización.

Guzmán (1992) la define como *“el proceso de formular, ejecutar y evaluar actividades que harán posible alcanzar los objetivos de la organización”* (p. 21). Y, para lograr dichos objetivos, deben ponerse en práctica los cuatro procesos que caracterizan la gerencia, los cuales son: *“planear, organizar, liderar y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y el empleo de todos los demás recursos organizacionales”* (Stoner y Freeman, 1994, p. 7).

La organización contemporánea asume la gerencia como la acción conjunta de coordinación de los procesos organizacionales, y como el conjunto de actuaciones que los directivos desarrollan para la planeación, coordinación, gestión y control de los flujos administrativos y sus respectivos procesos, en la búsqueda de alcanzar sus objetivos. De esta manera, se intenta superar la rigidez del marco paradigmático empresarial para avanzar hacia un nuevo paradigma de organizaciones. Esta nueva visión le da un carácter más general y flexible al término gerencia.

2.2.2 Gerencia en el ámbito universitario

Edith Margarita Orta en su proyecto de Trabajo de Ascenso para la Categoría de Profesor Asociado de la Universidad de Carabobo presentado en junio de 2006, plantea que el ambiente dinámico y complejo donde se desenvuelven las organizaciones ha permitido que un gran número de ellas, a través de su gestión gerencial, canalicen sus esfuerzos para identificar y definir estrategias que reduzcan la incertidumbre, para responder de alguna manera a los cambios del entorno.

En este sentido, Méndez (2004), indica que “...*la gerencia tiene como objetivo explicar y predecir la problemática de la eficacia, la eficiencia, y la efectividad social de las organizaciones*” (p.27).

La gerencia implica dirigir y solucionar problemas en cada uno de los niveles de la organización teniendo en cuenta que las acciones emprendidas en una parte de ella afectan a las demás unidades de dicha organización; por lo que deben implementarse mecanismos que permitan un funcionamiento integral y sistemático en todas y cada una de las instancias que conforman la organización, aspecto importante en la presente investigación.

En el contexto de la gerencia universitaria, la generación de espacios para la reflexión así como la incorporación de nuevos cursos de acción en la cultura académica es hoy un imperativo en su quehacer cotidiano, donde la participación, el consenso y el disenso se traduzcan en nuevas formas de socialización, distintas a las contenidas en los esquemas tradicionales.

Tunnermann (2000), citado por Muro (2004), señala entre los retos planteados a la gerencia universitaria, los siguientes:

- 1.- Generar nuevas formas de relacionarse con el entorno.
- 2.- Alcanzar la formación Inter. y transdisciplinaria de sus recursos humanos.
- 3.- Lograr la conformación de redes académicas.
- 4.- Asumir una forma distinta y nueva de hacer política y más concretamente de explicar y rendir cuenta de la eficiencia mediante procesos de evaluación y autoevaluación, autorregulación y transformación.
- 5.- Promover la cultura ecológica y de paz.
- 6.- Lograr una auténtica integración de sus funciones.
- 7.- Estar altamente consciente de su responsabilidad social.
- 8.- Contar con la presencia de formas organizativas flexibles, horizontales y transdisciplinaria que le permitan enfrentar la complejidad y faciliten la producción de un conocimiento de calidad.
- 9.- Sistematizar la revisión y redefinición de su marco político, jurídico y financiero.
- 10.- Aplicar estrategias y mecanismos de avanzada en la planificación institucional.

2.2.3 Procesos de Transformación

De acuerdo a lo citado por Thais Ferrer. Doctora en Ciencias Gerenciales, y Cira de Pelekais. Coordinadora Doctorado en Ciencias Gerenciales, en la actualidad, la educación superior en el país está encaminada a un proceso de transformación, contemplando la planificación como actividad prioritaria y una estrategia global no sólo para coadyuvar al mejor cumplimiento de los fines institucionales, sino para conseguir ventajas competitivas sostenibles. Sobre la base de lo indicado, plantea Gerstein (1996) que el pensamiento estratégico constituye una táctica organizacional de gran importancia a través de la cual se expresan las intenciones mediante un plan estratégico, haciéndose necesaria su operacionalización a fin de lograr los éxitos en el cumplimiento de los objetivos enunciados en dicho plan. En tal sentido, las intenciones referidas a un plan de desarrollo estratégico, permiten organizar de manera sistemática y con conocimiento de futuro, los programas y proyectos estratégicos necesarios para ejecutar acciones que conlleven a la consecución de las necesidades institucionales.

Los lineamientos del Plan de Transformación (LUZ, 2001) establecen como propósito: modernizar, democratizar y gerenciar el conocimiento, médula de la sociedad del siglo XXI, a través de una educación superior integral para el desarrollo del saber, el hacer, el ser, y el compartir, garantizando así las posibilidades de incorporar a la región a la sociedad global.

Castellano (2001), plantea que, siendo que en variados escenarios se han venido señalando que la transformación de la universidad es impostergable, y que además se ha hecho manifiesto que la transformación de la cual se esta hablando actualmente, no se decreta, de lo contrario, se construye, unificando a todos los actores que hacen

vida académica, con tareas fundamentales en una clara política institucional, que indique la naturaleza, el contenido y la dirección de cambio.

Por tal razón se hace necesario reiterar que son las instituciones y fundamentalmente, sus comunidades académicas las que deben asumir el cambio como suyo, las que deben internalizar e institucionalizar las transformaciones que les permitirán a la misma adecuarse permanentemente a los cambios vertiginosos del mundo actual.

En esta perspectiva la transformación universitaria se llevara a cabo indefectiblemente si las mismas son asumidas como propias, y teniendo presente siempre que sin estas no puede existir una universidad que pueda ser llamada fortaleza, sino va en concordancia con un entorno en el cual constantemente se están suscitando cambios innovadores. Castellano (2001) expone que estos cambios han de expresarse en:

- Una organización académico-administrativo mas flexible en sus procesos pedagógicos y en las relaciones entre sus actores fundamentales. Esta organización deberá privilegiar la creación de campos multidisciplinares y el trabajo cooperativo entre las ciencias.
- La instrumentación de mecanismos apropiados que permitan el desarrollo de una verdadera carrera académica, como un medio idóneo para el ingreso, la permanencia y el ascenso del personal docente y de investigación.
- La puesta en práctica, en el interior de las universidades, de programas integrales que contribuyan a mejorar el desempeño estudiantil.

- Desde el punto de vista de los procesos pedagógico, se considera conveniente poner el énfasis en el aprendizaje, mas que en la enseñanza, incentivando el trabajo en equipos y la cooperación, afianzando valores como el trabajo, la solidaridad, la disciplina, la honestidad y la responsabilidad social, entre otros, los cuales actualmente se encuentran disminuidos o en franca sustitución por sus contrarios.

- Una universidad que abra sus puertas y ofrezca educación continúa para todos, con estrechas relaciones con todos los sectores de la sociedad a los cuales ha de transferir los resultados de sus investigaciones a través de una revalorización de su función social que contribuya a un proceso constante de enriquecimiento mutuo.

Ante lo expuesto se considera los procesos de transformación como un medio fundamental que ayudara a elevar la calidad de las instituciones y, se deben entender a los mismos, como un proceso que ha de ser desarrollado y asumido como pieza importante de la comunidad académica, para que forme parte del quehacer diario universitario. Un proceso que coadyuvara al mejoramiento y desarrollo de la universidad.

2.3 Bases Légaes

2.3.1 Políticas Públicas

Subirats (1989) considera a las políticas públicas como un medio para alcanzar fines, como un conjunto de programas u objetivos que se tiene en un campo determinado como resultado final, y como una secuencia de hechos y decisiones que buscan modificar una realidad.

Así también se tiene que la evaluación de políticas “...es una actividad programada de reflexión sobre la acción, basada en procedimientos sistemáticos de recolección, análisis e interpretación de información, con la finalidad de emitir juicios valorativos fundamentados y comunicables, sobre actividades, resultados e impactos, que admitirán formular recomendaciones para tomar decisiones que permitan ajustar la acción presente y mejorar la acción futura” (Nirenberg et al., 2000: 32).

Sobre la base de esta teoría es importante destacar que para el diseño de políticas publicas se deben determinar las causas que dieron origen a un problema, seguidamente estructurarlo a modo de conocer sus posibles consecuencias, y es sobre esto que se diseñaran políticas públicas acordes para su posterior implementación y evaluación, lo cual permitirá hacer recomendaciones y sugerencias que vayan en pro de la solución de dichos problemas.

Ante lo expuesto se puede observar que desde su inicio las políticas públicas responden a determinados objetivos, pero los mismos pueden ser modificados en su trámite de elaboración, lo cual resulta comprensible en razón del largo y complejo proceso que involucra la creación de toda política pública.

En este orden de ideas Subirats (1989) refiere dichos objetivos de la siguiente manera:

- 1) Percepción y definición del problema.
- 2) Intereses afectados.
- 3) Grado de organización.
- 4) Acceso a los canales representativos.

- 5) Formulación de una solución o de una acción de respuesta.
- 7) Establecimiento de objetivos y prioridades.
- 8) Soportes políticos presupuestarios y administrativos de la solución propuesta.
- 9) Implementación o puesta en práctica de la política.
- 10) Evaluación y control de los efectos producidos y mantenimiento de los mismos.
- 11) Revisión o terminación de la política

Por su parte Rose (1984, citado por Vila y Chedrese, 2003), plantea desde una perspectiva de análisis, que las políticas públicas pueden ser comprendidas como un proceso de cinco fases estrechamente relacionadas entre sí, a saber:

- 1) Identificación y definición del problema.
- 2) Formulación de las alternativas de solución.
- 3) Adopción de una alternativa.
- 4) Implementación de la alternativa seleccionada.
- 5) Evaluación de los resultados obtenidos.

A partir de los planteamientos de Subirats y Rose, se puede reconocer que las Políticas Públicas se conciben como un conjunto de fases, para Subirats sumamente

complejo y detallado, que implica un proceso complicado y extenso, y para Rose resulta una secuencia racional apropiada.

En todo caso, las Políticas Públicas se relaciona con una variedad de circunstancias, de las cuales dependerá su formulación y puesta en práctica para lograr alcanzar el éxito con la aplicación de la misma.

2.3.2 Marco Institucional

Las Bases Legales que se citan a continuación le dieron soporte legal a la investigación; entre ellas se tienen las siguientes:

Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción

La UNESCO en la Declaración Mundial sobre Educación Superior, dada el 9 de octubre de 1998, específicamente en el artículo 13 en donde se hizo mención sobre reforzar la gestión y el financiamiento de la Educación Superior, en la forma de poder elaborar capacidades y estrategias apropiadas de planificación y análisis de las políticas para el desarrollo de las instituciones. Así mismo en esta se planteó que para reforzar el financiamiento y la gestión en la Educación Superior, se deben elaborar tácticas competentes de planificación y análisis que estén fundadas en la participación existente entre las instituciones de Educación Superior y los organismos nacionales de planificación y organización. Permitiendo de esta manera un buen funcionamiento en el desarrollo de la gestión y una utilización sana de los recursos que posee la institución.

Así también expuso en la Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, aprobada por la Conferencia General de la

UNESCO en noviembre de 1997, que se deben formular políticas claras referentes a la situación del personal docente, el personal administrativo y los estudiantes universitarios, en donde estos cumplan una función ética, autonómica, responsable y prospectiva en beneficio de las instituciones de Educación Superior en las cuales se desenvuelven.

Dichas funciones estarán basadas en el poder opinar o participar en los problemas éticos, culturales y sociales de las instituciones; ya que cuentan con la autoridad intelectual necesaria para reflexionar, comprender y actuar en dichos problemas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999

Título III

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 3. El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

Comentario: De lo anteriormente expuesto se concluye que el estado establece que la educación y el trabajo son los medios primordiales para alcanzar los fines que la sociedad y el estado se planteen, para construir una mejor sociedad y por ende un mejor país, garantizando de esta manera la defensa y desarrollo de la persona, así

como también el cumplimiento de los derechos y deberes establecidos en la constitución.

Capítulo VI. De los Derechos Culturales y Educativos

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentado en el respecto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

Comentarios: La enseñanza es entendida como la presentación sistemática de hechos, ideas, habilidades y técnicas a los estudiantes, y su producto es la educación. El derecho a la educación es entendido como el derecho de toda persona a que se le capacite para lograr una existencia digna, que le permita el mejoramiento del nivel de vida y para ser útil a la sociedad, mediante la enseñanza de las habilidades exigidas para funcionar autónomamente en una sociedad industrializada (alfabetismo funcional).

El derecho a la educación implica la incorporación del sujeto, desde su más temprana edad, al sistema educativo, con el derecho a recibir gratuitamente la

educación primaria al menos, y a que se le ofrezca igualdad de oportunidades para acceder a la educación superior de acuerdo con los dotes naturales, méritos y el deseo de aprovechar los recursos que puede proporcionar la comunidad y el estado.

El derecho a la educación parte de la idea de que la enseñanza es libre, garantizando a los padres el derecho de orientar la educación de sus hijos de acuerdo con sus convicciones religiosas y filosóficas.

Artículo 109. El Estado reconocerá la autonomía universitaria como principio y jerarquía que permite a los profesores, profesoras, estudiantes, egresados y egresadas de su comunidad dedicarse a la búsqueda del conocimiento a través de la investigación científica, humanística y tecnológica, para beneficio espiritual y material de la Nación. Las universidades autónomas se darán sus normas de gobierno, funcionamiento y la administración eficiente de su patrimonio bajo el control y vigilancia que a tales efectos establezca la ley. Se consagra la autonomía universitaria para planificar, organizar, elaborar y actualizar los programas de investigación, docencia y extensión. Se establece la inviolabilidad del recinto universitario. Las universidades nacionales experimentales alcanzarán su autonomía de conformidad con la ley.

Comentario: Este artículo declara con relación a las universidades, que el Estado *“reconoce la autonomía universitaria como principio y jerarquía que permite a la comunidad académica dedicarse a la búsqueda del conocimiento a través de la investigación para beneficio de la Nación”*. En este sentido, las universidades tienen autonomía para darse sus normas de gobierno, planificar, organizar, elaborar y actualizar los programas de investigación, docencia y extensión y para la administración eficiente de su patrimonio, bajo el control que, a tales efectos, establezca la ley. De esta manera se establece por una parte, la autonomía

universitaria y por la otra el control y vigilancia que el Estado debe ejercer para garantizar la calidad y pertinencia social de las actividades docentes, de investigación y extensión y la eficiencia en la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros que el Estado otorga a las instituciones de educación superior.

Ley de Universidades

Título I

Disposiciones Fundamentales

Artículo 3. Las Universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores; y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso.

Artículo 9. Las Universidades son autónomas. Dentro de las previsiones de la presente Ley y de su Reglamento, disponen de:

1.- Autonomía organizativa, en virtud de la cual podrán dictar sus normas internas.

2.- Autonomía académica, para planificar, organizar y realizar los programas de investigación, docentes y de extensión que fueren necesario para el cumplimiento de sus fines;

3.- Autonomía administrativa, para elegir y nombrar sus autoridades y designar su personal docente, de investigación y administrativo;

4.- Autonomía económica y financiera, para organizar y administrar su patrimonio.

Comentario: Estos artículos hacen énfasis en que las universidades deben formar profesionales de alta calidad académica, de acuerdo con las necesidades del país, desarrollar en sus miembros los valores éticos y cívicos, las actitudes de responsabilidad y solidaridad social y el conocimiento de la realidad nacional, así como la necesidad de la integración nacional, latinoamericana y universal. También se expone que tienen derecho a aprobar su propio estatuto y gobernarse de acuerdo con él, organizar su sistema académico, económico y administrativo, administrar sus bienes y rentas, elaborar su presupuesto y aplicar sus fondos con la responsabilidad que impone la Ley.

Título II

Del Consejo Nacional de Universidades

Artículo 18. El Consejo Nacional de Universidades es el organismo encargado de asegurar el cumplimiento de la presente Ley por las Universidades, de coordinar las relaciones de ellas entre sí y con el resto del sistema educativo, de armonizar sus planes docentes, culturales y científicos y de planificar su desarrollo de acuerdo con las necesidades del país. Este Consejo, con sede en Caracas, tendrá un Secretario permanente y una Oficina de Planificación del Sector Universitario, vinculada a los demás organismos de planificación educativa, que le servirá de asesoría técnica.

Artículo 19. El Consejo Nacional de Universidades estará integrado por el Ministro de Educación quien lo presidirá los Rectores de las Universidades Nacionales y Privadas; tres representantes de los profesores escogidos en la siguiente forma: uno por los profesores de las Universidades Nacionales no experimentales, uno por los profesores de las Universidades Nacionales Experimentales, y uno por los

profesores Universidades Privadas, entre los profesores de ellas con rango no inferior al de asociado; tres representantes de los estudiantes, escogidos igualmente a razón de uno por cada grupo de Universidades; dos profesores universitarios de alto rango académico, elegidos de fuera de su seno, por el Congreso de la República o por la Comisión Delegada; y un representante del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y tecnológicas.

Comentario: Estos artículos nos hacen referencia de quienes conforman el consejo universitario, es decir, la gerencia universitaria. El Consejo Universitario es el órgano de dirección superior, de promoción y de ejecución de la Universidad, el cual tiene sede en Caracas y está integrado por el Ministerio de Educación el cual lo conforman los Rectores de las Universidades Nacionales y Privadas, estos a su vez constituyen La Asamblea Nacional de Rectores cuyos fines son el estudio, la coordinación y la orientación general de las actividades universitarias en el país, así como de su fortalecimiento económico y de su responsabilidad con la comunidad nacional, un decano por cada universidad nacional o privada, los representantes de los profesores de las diversas universidades y los representantes de los estudiantes, que al igual que los profesores serán elegidos junto con sus suplentes por su respectivos representantes ante los Consejos Universitarios del respectivo grupo de universidades.

Título III
De las Universidades Nacionales
Capítulo I
De la Organización de las Universidades, Sección I
Del Consejo Universitario

Artículo 24. La autoridad suprema de cada Universidad reside en su Consejo Universitario, el cual ejercerá las funciones de gobierno por órgano del Rector, de los Vicerrectores y del Secretario, conforme a sus respectivas atribuciones.

Artículo 25. El Consejo Universitario estará integrado por el Rector, quien lo presidirá, los Vicerrectores, el Secretario, los Decanos de las Facultades, cinco representantes de los profesores, tres representantes de los estudiantes, un representante de los egresados y un delegado del Ministerio de Educación.

Comentario: Estos artículos nos hacen referencia de que el Consejo Universitario es el órgano de dirección superior, de promoción y de ejecución de la Universidad y establece que la autoridad suprema de cada universidad (pública o privada) es el Consejo Universitario, el cual está compuesto por el Rector (quien lo preside), los Vice-Rectores (Académico y Administrativo), el Secretario, los Decanos de las Facultades, cinco representantes de los profesores, tres representantes de los estudiantes, un representante de los egresados y un delegado del Ministerio de Educación.

Ley Orgánica de Educación
Título II
De los principios y Estructura del Sistema
Capítulo V
De la Educación Superior

Artículo 27, Ordinal. 2. Fomentar la investigación de nuevos conocimientos e impulsar el progreso de la ciencia, la tecnología, las letras, las artes y demás manifestaciones creadoras del espíritu en beneficio del bienestar del ser humano, de la sociedad y del desarrollo independiente de la nación.

Comentario: La educación superior tendrá entre sus objetivos primordiales el de impulsar y promover todo tipo de actividades de ciencia y cultura que vayan en pro del desarrollo humano de la persona para que estos puedan ser retribuidos posteriormente a la nación ayudando así en su desarrollo.

Título III
Del Régimen Educativo
Capítulo III
De la Estabilidad

Artículo 84. Los profesionales de la docencia gozarán del derecho de asociarse en agrupaciones académicas, gremiales y sindicales para participar en el estudio y solución de los problemas de la educación y para defender los derechos que les acuerdan esta Ley y la del trabajo.

Comentario: De acuerdo a lo dispuesto en este artículo, los docentes tendrán como derecho, el poder formar agrupaciones académicas, gremiales y sindicales para

participar en el estudio de inconvenientes que se pudieran presentar en la educación, y proponer así métodos y estrategias que permitan la resolución de los mismos. Asimismo también, a través de estas podrán defender los derechos que les otorga la presente Ley y la del Trabajo.

Capítulo V

Del Perfeccionamiento de los Profesionales de la Docencia

Artículo 97. El Ministerio de Educación, dentro de las necesidades y prioridades del sistema educativo y de acuerdo con los avances culturales, establecerá para el personal docente programas permanentes de actualización de conocimientos, especialización y perfeccionamiento profesionales. Los cursos realizados de acuerdo con esos programas serán considerados en la calificación de servicio.

Comentario: El ministerio de educación esta en la obligación de establecer para los docentes, programas permanentes de actualización, especialización y perfeccionamiento profesional en consonancia con la realidad del entorno.

2.3.3 Agencia encargada de las Políticas Públicas en Venezuela

En Venezuela el órgano encargado del diseño de las políticas públicas en materia de educación superior es, el Ministerio de Educación Superior, quien tiene su nacimiento el 08 de enero de 2002, a través del Decreto de creación N° 1.634, con el objeto primordial de ser el órgano rector del sistema de educación superior de Venezuela, al cual le corresponderá asesorar, formular y ejecutar políticas, planes y proyectos que permitan el mejoramiento de la calidad, la equidad y la pertinencia de la educación superior, en una búsqueda permanente que vaya en pro de la excelencia académica a partir de la evaluación continua de sus componentes, la existencia de un personal altamente calificado y una estructura organizativa de alta eficiencia y

eficacia, sustentada en un modelo participativo y democrático, a fin de asegurar de esta manera que la formación del ser humano en educación superior, esté en función de los requerimientos que se necesita para el desarrollo del país.

La Visión de este ministerio es la de ser el ente rector de un sistema de educación superior integrado, conformado por instituciones de calidad académica elevada, las cuales deberán estar orientadas a la producción y transmisión de conocimientos pertinentes, para la solución de problemas del país, comunidades y su gente; en concordancia con los planes de desarrollo de Venezuela.

Este ministerio plantea, que el profesor de educación superior debe estar conciente del apoyo que debe darle al mismo para integrar su visión. Para ello deberá estar reclinado en principios y valores éticos, que ayuden a promover la transformación del país y la participación de la sociedad. Convendrá además estar consciente de su responsabilidad social como modelo, generador de credibilidad, no sólo en las instituciones de educación superior sino en el entorno, y ser capaz de asociarse con la comunidad en la búsqueda continua de soluciones a sus dificultades. Como contribución a la obtención de una sociedad donde la equidad, calidad y la justicia sean sus valores fundamentales.

De igual manera deberá contribuir a que la población joven del país, tenga la formación que necesita para desempeñarse exitosamente en la actividad laboral relativa a sus competencias técnicas, que esta disponga de iniciativa y formación para desarrollarse como emprendedores promotores de la economía del país, con conciencia y compromiso acerca de su responsabilidad para con el desarrollo de la sociedad venezolana, a través de un rol activo en la participación del desarrollo social, económico y comunitario del país.

En base a lo anterior y enfatizando la necesidad impostergable de los cambios que requieren las instituciones de educación superior del país. Asumiendo que estas deben fortalecer su papel primordial en el desarrollo nacional en todas sus dimensiones, y a sabiendas que éste desarrollo reclama de las instituciones una mayor capacidad para la generación de conocimientos y la incorporación de los cambios continuos de la ciencia y la tecnología, a fin de optimizar su relación con todos los sectores de la sociedad, a objeto de contribuir al logro de una mejor calidad de vida, en la formación integral de estudiantes como profesionales altamente calificados y ciudadanos conscientes y responsables, capaces de tener valoración social, política, ética e intelectual y de actuar con sentido de justicia y solidaridad. En este sentido el Ministerio de Educación Superior ha planteado las siguientes políticas:

- Estructurar el sistema de Educación Superior.
- Elevar la calidad académica de las instituciones a partir de las funciones de docencia, investigación y extensión.
- Mejorar la equidad en el acceso y el desempeño de los estudiantes.
- Lograr una mayor pertinencia social de las instituciones, los programas y los currículas.
- Lograr una mayor interrelación de las instituciones con los distintos sectores de la sociedad y con los otros niveles del sector escolar.
- Promover y fortalecer la cooperación, regional e internacional.

Asimismo la Universidad de Oriente siendo un sistema de educación superior, en su reglamento interno para dar cumplimiento a estas políticas, ha dispuesto en el artículo 1 como finalidades:

- Promover y realizar la investigación científica.
- Formar los equipos profesionales y técnicos necesarios para el desarrollo de Venezuela.

- Aplicar los recursos científicos y técnicos a su disposición para la solución de los problemas económicos y sociales del país.
- Conservar e incrementar el patrimonio cultural y educativo e incorporarse a las tareas del desarrollo integral de Venezuela.

De igual manera en su artículo 2 dispone, que dedicara sus labores a la implantación de modernos sistemas, estructuras y métodos docentes, científicos y de investigación, los cuales estarán orientados primordialmente a dar al estudiante el dominio de los mismos para el ejercicio de su carrera y los conceptos de interrelación de su campo profesional con el medio social.

Dentro de este marco de ideas el artículo 49 de este reglamento sitúa, que la enseñanza y la investigación, la orientación ética y social que la Universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación.

Ante lo expuesto es importante señalar que el docente universitario no solo es responsable de darle al estudiantado información en el área científica, sino además, debe ser capaz de motivar al estudiante a la investigación, a participar en todas las actividades que se desarrollen dentro y fuera del recinto universitario que vayan en pro del desarrollo de la universidad y por ende del estado venezolano. Utilizando para ello las metodologías y técnicas que considere necesarias para cumplir con su misión de lograr transmitir la información que han aprendido y desarrollado, de manera que logre formar un profesional, útil, crítico y capaz de generar nuevos conocimientos. El docente es responsable de darle al estudiantado, las herramientas necesarias e instruirle en su utilización, de manera tal que sea un individuo acorde con lo que el presente demanda para su desarrollo.

CAPITULO III

ANALISIS DE LAS ENCUESTAS RELIZADAS A EL SECTOR ESTUDIANTIL DE LA UDO

Introducción

En este capitulo se estudiara la forma de como puede el docente universitario ayudar a acelerar los procesos de transformación que se están suscitando en la mayoría de las universidades de Venezuela y el Mundo. Transformaciones y cambios de los cuales no escapa la Universidad de Oriente; para ello se tomara como base o punto de partida, la opinión dada por estudiantes de los últimos tres semestres, a saber, octavo, noveno y décimo de la misma universidad.

Objetivos a Desarrollar

General

Analizar cómo puede contribuir la plantilla profesoral a acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria desde la perspectiva estudiantil.

Específicos

- Analizar la opinión de los estudiantes con respecto a la contribución que pueden dar los docentes en los procesos de transformación de la gerencia universitaria de acuerdo a la actualización de sus programas con las exigencias del entorno.

- Analizar la opinión de los estudiantes con respecto a la contribución que pueden dar los docentes en los procesos de transformación de la gerencia universitaria de acuerdo a la reivindicación de sus valores éticos y morales.
- Analizar la opinión de los estudiantes con respecto a la contribución que pueden dar los docentes a los procesos de transformación de la gerencia universitaria de acuerdo a la utilización de los sistemas de comunicación e Internet para su enseñanza.
- Analizar la opinión de los estudiantes con respecto a la contribución que pueden dar los docentes a los procesos de transformación de la gerencia universitaria de acuerdo a la generación de actividades que articulen al estudiantado hacia la comunidad.
- Analizar la opinión de los estudiantes con respecto a la contribución que pueden dar los docentes en los procesos de transformación de la gerencia universitaria si se deja de involucrar la educación con la política.
- Analizar la opinión de los estudiantes con respecto a la contribución que pueden dar los docentes a los procesos de transformación de la gerencia universitaria de acuerdo a la articulación y ejecución de propuestas con los directivos.
- Analizar la opinión de los estudiantes con respecto a la contribución que pueden dar los docentes a los procesos de transformación de la gerencia universitaria si se mantienen las mismas estrategias actuales.

- Analizar la opinión de los estudiantes con respecto a la contribución que puede dar la plantilla profesoral a los procesos de transformación de la gerencia universitaria si no se aplica ninguna de las opciones anteriores.
- Analizar la relación que existe entre cada una de las variables estudiadas, a saber: actualización de programas con las exigencias del entorno, reivindicación de valores éticos y morales, uso de sistemas de comunicación e Internet para su enseñanza, generando actividades que articulen actividades hacia la comunidad, dejando de involucrar la política con la educación, articulando y ejecutando propuestas con los directivos y manteniendo las mismas estrategias actuales, con respecto al núcleo.

Diseño y Tipo de investigación

El presente estudio se enmarca en una investigación de campo, ya que como lo señala Arias, F. (1992); *“la investigación de campo es aquella caracterizada porque los problemas que estudia surgen de la realidad y la información requerida debe obtenerse directamente de ella”* (Pág. 241). En esta investigación se persigue el análisis sistemático de la realidad o realidades de las organizaciones educativas, y en el caso de este estudio es la Gerencia de la Universidad de Oriente, con el objetivo de analizar cómo puede contribuir la plantilla profesoral a acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria desde la perspectiva estudiantil. Dicha investigación es de carácter descriptivo (Ary, 1984), pues proporcionó información acerca del estado de la situación, para el momento del estudio, se centro en medir con la mayor precisión posible, Selltiz (1965). En esta clase de estudio el investigador debe ser capaz de definir que se va a medir y como lograr precisión en esa medición. Se buscó obtener información a objeto de describir lo que es gerencia universitaria y

los procesos de transformación que se están llevando a cabo en la misma, y cómo se presentan estos en la realidad.

Esta investigación corresponde con uno de los tipos de investigación descriptiva, como lo es el estudio por encuesta muestral, la cual se ajusta al estudio planteado, pues tal y como lo señala Van Dalen y Meyer (1974), "*se destinan a estudios de opiniones y sondeos de actitudes*" (p. 148), hecho que se justifica con la escogencia de los sujetos y la variable del estudio en correspondencia, con el propósito de la investigación.

Para la realización efectiva de esta indagación se toma como tipo de investigación la descriptiva, ya que esta permite la exploración de registro, análisis e interpretación del problema estudiado, así como establecer comparaciones y descubrir las relaciones, causas y efectos presentes.

Población y Muestra

Esta investigación se lleva a cabo bajo la modalidad de una prueba piloto, siendo esta aquella práctica de investigación en donde se prueba la metodología, la muestra, la funcionabilidad de los instrumentos, el análisis de datos y viabilidad del proyecto investigativo.

De acuerdo a lo expresado por Selltiz, C, (1980) la población puede ser definida como el conjunto de todos los casos que coinciden con determinadas especificaciones; y para los efectos de la presente investigación se ha tomado como población a los estudiantes de los últimos semestres (8vo, 9no y 10mo) de los cinco núcleos de la Universidad de Oriente, selección que respondió a una muestra probabilística.

La población en esta investigación esta conformada por estudiantes de los últimos semestres (8vo, 9no y 10mo) de los cinco núcleos que conforman la Universidad de Oriente.

En cuanto a la muestra Murray R. Spiegel (1991), la define como una parte de la población a estudiar que sirve para representar a la misma, es decir, es un subgrupo de la población, un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido como población; y para el desarrollo de los objetivos de esta investigación se tomo una muestra probabilística cuyos resultados servirán de información para tomar decisiones que afectaran a una población, Hernández, R. (1998).

Dicha **muestra** esta conformada por 1000 estudiantes de los últimos semestres (8vo. 9no y 10mo) de los cinco núcleos de la Universidad de Oriente, es decir, 200 estudiantes por cada núcleo, a saber, Núcleo de Anzoátegui, Núcleo de Bolívar, Núcleo de Cumana, Núcleo de Monagas y Núcleo de Nueva Esparta, ya que estos tienen relación directa con la variable en estudio, lo cual conduce a la mejor comprensión del fenómeno estudiado (Summers, 1970). La utilización de este tipo de muestreo tiene justificación según a lo señalado por Bussot (1985), cuando refiere que las personas que poseen experiencia e información de determinadas situaciones, son capaces de identificar con acierto, cuáles son las unidades o especimenes verdaderamente típicos y representativos de la población. En tal sentido, estos estudiantes en particular llevan más tiempo haciendo vida universitaria y la información que los mismos aportaron fue sumamente significativa al tema de investigación.

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

La recolección de datos se realizó a través de la aplicación de una encuesta en su modalidad de cuestionario, definido por Arias (2006) como “cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”, y a objeto de recolectar, analizar y proporcionar información relevante sobre el problema de investigación, se elaboró un cuestionario para dar cumplimiento a el objetivo dos de la presente investigación, que será aplicado a la muestra tomada de 1000 estudiantes de los últimos tres semestres (8vo,9no y 10mo) de los cinco núcleos de la universidad, el cual permitirá determinar de que forma puede contribuir la plantilla profesoral a acelerar los procesos de transformación de la gerencia de la Universidad de Oriente.

Técnicas de análisis de los datos y resultados

En esta sección se describe las fases que se cumplieron para la realización de la investigación, así como los métodos y técnicas que se aplicaron, las cuales se detallan a continuación:

➤ Fase de estudio documental:

La conformación de esta fase implicó varias etapas;

Búsqueda de antecedentes: La cual consistió en la revisión sistemática de investigaciones nacionales y regionales, relacionadas con la investigación, es decir, relacionadas con el tema de Procesos de transformación de la gerencia universitaria. Para ello se visitaron diferentes bibliotecas donde fue necesario realizar consultas de Trabajos de Grado, también se hizo uso de Internet y artículos de revistas que mantenían una relación aproximada con el tema de investigación.

Construcción de marco teórico: El cual orienta sobre las teorías que sustentan el estudio. Este se llevo a cabo ampliando considerablemente el rango de investigación guiando al investigador a centrarse en el problema evitando desviaciones del planteamiento original. En esta parte se utilizó el método de análisis –síntesis en cual según Muñoz (1998) “*consiste en la separación de las partes en un todo para estudiarlas en forma individual (análisis) y la reunión racional de elementos dispersos para estudiarlos en su totalidad (síntesis) en cuanto las técnicas utilizadas se aplico el resumen*”.

➤ **Fase de estudio analítica:**

Se procedió al procesamiento e interpretación de los datos, los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento se presentaron en tablas y gráficos para su posterior análisis cuantitativo y cualitativo. Para mayor facilidad y claridad al momento de mostrar los datos y efectuar el análisis de los mismos, estos se organizaron de manera lógica y secuencial en tablas expresadas en porcentajes los cuales indican cada unas de las variables estudiadas para su posterior análisis.

El análisis de datos según la (UPEL) 1998 “*es donde se describen las técnicas, estadísticas o de otro tipo, utilizadas para el procesamiento de los datos y la información recopilada para la información*” (Pág. 256).

3.1 Definición de los indicadores o variables de estudio

El término variable se define como las características o atributos que admiten diferentes valores (D´Ary, Jacobs y Razavieh, 1982), como por ejemplo, la estatura, la edad, el coeficiente intelectual, la temperatura, el clima, etc.

Entre la clasificación de las variables según el sujeto de estudio, se encuentran las variables categóricas, las cuales clasifican a los sujetos distribuyéndolos en grupos, de acuerdo a algún atributo previamente establecido (D'Ary, Jacobs y Razavieh, 1982); estas se utilizan en estudios cuantitativos y admiten la asignación de números a las categorías pero no implica que representen cantidades numéricas. Se analizan mediante procedimientos aritméticos básicos como el simple conteo y los porcentajes.

Así también, de acuerdo al uso que se le da a las variables, las mismas se clasifican en variables dependientes y en variables independientes. La variable dependiente es la característica que se investiga y que siempre debe ser evaluada, mientras que la variable independiente es la característica que se puede medir por separado y que puede ser causa de la variable dependiente (D'Ary, Jacobs y Razavieh, 1982). Y serán estas las variables que se utilizaran en esta investigación.

En esta investigación se tiene que las variables son:

Variable Dependiente

- ¿Como puede contribuir la plantilla profesoral a acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria desde la perspectiva estudiantil?

Variables Independientes

- Actualizando sus programas a las exigencias del entorno.
- Revindicando sus valores éticos y morales.

- Utilizando los sistemas de comunicación e Internet para su enseñanza.
- Generando actividades que articulen al estudiantado hacia la comunidad.
- Dejando de involucrar la educación con la política.
- Articulando y ejecutando propuestas con los directivos.
- Manteniendo las mismas estrategias actuales.
- Ninguna de las anteriores.

3.2 Análisis estadístico de los indicadores

Para interpretar los datos de la presente investigación, se emplearon los recursos de estadística descriptiva e inferencial, previa tabulación en cuadros, elaborados a partir de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario.

Los datos obtenidos fueron analizados mediante el establecimiento de porcentajes de respuestas dadas de manera global, haciendo uso del paquete estadístico SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows versión 11.5.

Los hallazgos se calcularon con los estadísticos (frecuencia y porcentaje) realizándose un análisis cualitativo conforme a los objetivos propuestos.

Resultados de las tablas y análisis de las mismas

¿Cómo puede contribuir la plantilla profesoral a acelerar los procesos de transformación universitaria?

Tabla N° 1: Actualizando sus programas a las exigencias del entorno

	Frecuencia	Porcentaje
no	374	37,4
si	623	62,3
Total	997	99,7
Sin información	3	,3
Total	1000	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: Como se puede observar en el cuadro, la muestra analizada arroja cifras bastante dispares. Un 62,3% de los estudiantes encuestados aseguran, que para contribuir en los procesos de transformación de la gerencia universitaria, los docentes necesitan actualizar sus programas de enseñanza, y de esta forma ayudar a que los mismos sean acelerados; mientras que un 37,4% no tomo en cuenta esta alternativa.

Tabla N° 2: Revindicando sus valores éticos y morales

	Frecuencia	Porcentaje
No	507	50,7
Si	490	49,0
Total	997	99,7
Sin Información	3	,3
Total	1000	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: Considerando la reivindicación de los valores éticos y morales en los docentes, del total de 1000 estudiantes encuestados, el 50,7% no considero relevante esta opción, el 49% considera que si necesitan hacerlo, y un 3% no dio información. Se puede observar que de acuerdo a la opinión de una mayoría, 50,7%, al dejar esta opción de lado se concluye que los estudiantes no consideraron que la reivindicación de los valores éticos y morales sería una alternativa que permitirá acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria.

Tabla N° 3: Utilizando los sistemas de comunicación e Internet para su enseñanza.

	Frecuencia	Porcentaje
no	581	58,1
si	417	41,7
Total	998	99,8
Sin información	2	,2
Total	1000	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: Se puede observar que del estudio realizado para determinar si el uso de los sistemas de comunicación e Internet es una forma de acelerar los procesos de transformación en la universidad de oriente, la mayor parte de la muestra no considero esta opción como probable, es decir, un 58,1%. Desde otra perspectiva un 41% de la muestra dicen que si, y un 3% no dio información.

Tabla N° 4. Generando actividades que articulen al estudiantado hacia la comunidad.

	Frecuencia	Porcentaje
no	646	64,6
si	352	35,2
Total	998	99,8
Sin Información	2	,2
Total	1000	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: Se muestra que el 64,6% de los encuestados al dejar esta opción en blanco, no consideraron relevante que generando actividades que articulen al estudiantado hacia la comunidad contribuirá en las transformaciones que se están presentando en la universidad, mientras que existe un 35,2% quienes piensa que si, y un 2% no dio información alguna.

Tabla N° 5: Dejando de involucrar la educación con la política

	Frecuencia	Porcentaje
no	488	48,8
si	510	51,0
Total	998	99,8
Sin Infamación	2	,2
Total	1000	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: Como se puede observar en la tabla, el 51% de la muestra analizada considera que dejando de involucrar la política con la educación seria una alternativa eficaz para acelerar los cambios que se están suscitando en la gerencia universitaria, un 48,8% no la tomo en cuenta, y el 2% no dio información.

Tabla N° 6: Articulando y ejecutando propuestas con los directivos

	Frecuencia	Porcentaje
no	747	74,7
si	250	25,0
Total	997	99,7
Sin Información	3	,3
Total	1000	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: Se revela en el cuadro que existe un 74,7% de los encuestados que no consideraron esta alternativa posible, mientras que el 25% si consideraron viable que los docentes articulen y ejecuten propuestas con los directivos para acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria y un 3% no dio información.

Tabla N° 7. Manteniendo las mismas estrategias actuales

	Frecuencia	Porcentaje
no	937	93,7
si	61	6,1
Total	998	99,8
Sin Información	2	,2
Total	1000	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: De acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta realizada a los estudiantes, existe un 93,7% muy relevante de quienes consideraron que manteniendo las mismas estrategias actuales no ayudaría en absoluto a acelerar los procesos de transformación, un 6,1% piensa que si y el 2% restante no dio información alguna.

Tabla N° 8. Ninguna de las anteriores

	Frecuencia	Porcentaje
no	979	97,9
si	19	1,9
Total	998	99,8
Sin Información	2	,2
Total	1000	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: Según los resultados dados por la muestra analizada, un 97,9% no consideraron posible esta opción, expresando con este resultado que las alternativas mencionadas anteriormente si contribuirían a acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria; mientras que un 1,9% considero no viable las alternativas propuestas, y el 2% restante no dio información.

Tablas de contingencia. Relación que existe entre cada una de las variables estudiadas con respecto al núcleo.

Tabla N° 9. Relación entre actualización de los programas de los docentes a las exigencias del entorno con respecto al núcleo.

		Actualizando programas		sus	
			no	si	Total
Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	71	127	198
		% del total	7,1%	12,7%	19,9%
	Bolívar	Frecuencia	47	153	200
		% del total	4,7%	15,3%	20,1%
	Monagas	Frecuencia	88	112	200
		% del total	8,8%	11,2%	20,1%
	Nueva Esparta	Frecuencia	79	120	199
		% del total	7,9%	12,0%	20,0%
	Sucre	Frecuencia	89	111	200
		% del total	8,9%	11,1%	20,1%
Total		Frecuencia	374	623	997
		% del total	37,5%	62,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: De acuerdo al cruce realizado entre la variable “actualizando sus programas” con cada uno de los cinco núcleos de la Universidad de Oriente, la muestra analizada arroja los siguientes resultados: en el Núcleo de Anzoátegui existe un 12,7% de los estudiantes encuestados, quienes si consideraron esta opción para acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria, y un 7,1% no la tomaron en cuenta; el Núcleo de Bolívar un 15,3% piensa que esta opción si es viable para acelerar estos cambios y un 4,7% no la tomo en cuenta, mientras que el Núcleo de Monagas presenta un 11,2% de los encuestados que están a favor de esta opción y un 8,8% de estudiantes la descartaron; en el Núcleo de Nueva Esparta un 12% si considero esta opción y un 7,9% no; y finalmente en el Núcleo de Sucre, los estudiantes encuestados manifiestan en un 11,1% que si y un 8,9% no la tomo en cuenta.

Tabla N° 10: Relación entre la reivindicación de los valores éticos y morales de los docentes con respecto al núcleo.

		Revindicando sus valores éticos y morales			
			no	si	Total
Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	90	108	198
		% del total	9,0%	10,8%	19,9%
	Bolívar	Frecuencia	105	94	199
		% del total	10,5%	9,4%	20,0%
	Monagas	Frecuencia	98	102	200
		% del total	9,8%	10,2%	20,1%
	Nueva Esparta	Frecuencia	117	83	200
		% del total	11,7%	8,3%	20,1%
	Sucre	Frecuencia	97	103	200
		% del total	9,7%	10,3%	20,1%
Total		Frecuencia	507	490	997
		% del total	50,9%	49,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: Se presentan los resultados obtenidos en las encuestas, de acuerdo a la relación que se hizo entre la variable “reivindicación de los valores éticos y morales”, y cada uno de los núcleos de la Universidad de Oriente, y estos son los siguientes: en el Núcleo de Anzoátegui se tiene que un 10,8% de los estudiantes encuestados tomo en cuenta esta variable para contribuir a acelerar los procesos de transformación que en la actualidad se están presentando en la Universidad de Oriente, y un 9% la

descarto; en el caso del Núcleo de Bolívar se puede observar que un 10,5% de los estudiantes encuestados no la tomo en cuenta, pero un 9,4% cree que esta si ayudaría a acelerar los procesos de transformación; por su parte los resultados arrojados por el Núcleo de Monagas se puede ver en los mismos, que existe un 10,2% de quienes si consideraron viable esta opción para ayudar a que los docentes contribuyan a acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria y un 9,8% no la tomo en cuenta; por su parte el Núcleo de Nueva Esparta, un 11,7% no tomo en cuenta esta opción, mientras que un 8,3% de los encuestados afirman que con esta variable si se pueden acelerar los procesos de transformación; en el Núcleo de Sucre los resultados fueron que un 10,3% de los encuestados si consideraron esta opción y un 9,7% no,. Como se puede ver en la tabla, los resultados arrojados por los núcleos con respecto a esta variable, son lo bastante interesante, ya que las cifras son muy parejas, salvo por el Núcleo de Nueva Esparta, cuyo % difería en mayor proporción, en cuanto a si consideraban esta opción valida para acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria.

Tabla N° 11. Relación entre la utilización de los Sistemas de comunicación e Internet para su enseñanza con respecto al núcleo.

		Sistemas de comunicación e Internet			
			no	si	Total
Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	119	79	198
		% del total	11,9%	7,9%	19,8%
	Bolívar	Frecuencia	120	80	200
		% del total	12,0%	8,0%	20,0%
	Monagas	Frecuencia	117	83	200
		% del total	11,7%	8,3%	20,0%
	Nueva Esparta	Frecuencia	109	91	200
		% del total	10,9%	9,1%	20,0%
	Sucre	Frecuencia	116	84	200
		% del total	11,6%	8,4%	20,0%
Total		Frecuencia	581	417	998
		% del total	58,2%	41,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: Se puede ver en la tabla N° 11 los resultados obtenidos de la muestra encuestada, de acuerdo al cruce realizado entre la variable “sistemas de comunicación e Internet” y cada uno de los cinco núcleos de la Universidad de Oriente, y a continuación se detallan los siguientes; el Núcleo de Anzoátegui presenta un 11,9% de quienes no tomaron en cuenta esta variable dando a entender que con el uso de sistemas de comunicación e Internet no se contribuirá en la aceleración de las transformaciones que se están llevando a cabo hoy en día en la gerencia universitaria,

y es un 7,9% de quienes piensan que si; por su parte el núcleo de Bolívar con un % muy similar al del núcleo de Anzoátegui, existe un 12% de los encuestados no les pareció esta opción para que haya buena contribución de parte de los docentes en la gerencia universitaria, y un 8% manifestó con su respuesta que estos si son necesarios para acelerar estas transformaciones; en el Núcleo de Monagas con un 11,7%, los estudiantes encuestados no tomaron en cuenta esta variable y un 8,3% reiteraron que con el uso de estos sistemas si se ayudaría a que los docentes pudiesen contribuir a acelerar estos procesos de transformación; el Núcleo de Nueva Esparta un 10,9% de los estudian cuenta esta opción, y un 9,1% si; y el Núcleo de Sucre presenta en sus resultados, un 11,8% de quienes no consideraron esta opción para acelerar los procesos de transformación que se están llevando a cabo en la universidad y un 8,4% si la tomo en cuenta .

Tabla N° 12. Generando actividades hacia la comunidad con respecto al núcleo

		Generando actividades hacia la comunidad			
		no	si	Total	
Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	133	67	200
		% del total	13,3%	6,7%	20%
	Bolívar	Frecuencia	133	66	199
		% del total	13,3%	6,6%	20,0%
	Monagas	Frecuencia	119	81	200
		% del total	11,9%	8,1%	20,0%
	Nueva Esparta	Frecuencia	130	69	199
		% del total	13,0%	6,9%	20,0%
	Sucre	Frecuencia	131	69	200
		% del total	13,1%	6,9%	20,0%
Total		Frecuencia	648	350	998
		% del total	64,7%	35,1	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: De acuerdo a los resultados arrojados por la muestra analizada con respecto al cruce que se realizó entre la variable “generando actividades hacia la comunidad”, y cada uno de los núcleos de la Universidad de Oriente, en la misma se tienen lo siguiente; el Núcleo de Anzoátegui presenta un 13,3% de quienes no tomaron en cuenta esta opción, y es apenas un 6,7% quienes si la consideraron, dando a entender que con el uso de esta variable se logran acelerar los procesos de transformación; por otra parte del Núcleo de Bolívar se tienen que estos coinciden con los resultados obtenidos por el núcleo de Anzoátegui, es decir, un 13,3% quienes

no consideraron esta opción y un 6,6% si; se tiene luego al Núcleo de Monagas con un 11,9% quienes no consideraron esta opción y un 8,1% que están a favor de esta opción; al Núcleo de Nueva Esparta con 13% de quienes no la tomaron en cuenta, y un 6,9% de quienes si lo hicieron, y por ultimo con unos resultados muy similares a los del Núcleo de Nueva Esparta se tienen al Núcleo de Sucre con un 13,1% quienes no consideraron el uso de esta opción para ayudar a acelerar los procesos que se están llevando a cabo en la gerencia universitaria, y un 6,9% si la tomaron en cuenta.

Tabla N° 13. Dejando de involucrar la educación con la política, con respecto al núcleo.

		Dejando de involucrar la educación con la política			
		no	si	Total	
Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	88	110	198
		% del total	8,8%	11,0%	19,8%
	Bolívar	Frecuencia	99	101	200
		% del total	9,9%	10,1%	20,0%
	Monagas	Frecuencia	101	99	200
		% del total	10,1%	9,9%	20,0%
	Nueva Esparta	Frecuencia	102	98	200
		% del total	10,2%	9,8%	20,0%
	Sucre	Frecuencia	98	102	200
		% del total	9,8%	10,2%	20,0%
Total		Frecuencia	488	510	998
		% del total	48,9%	51,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: Considerando los resultados obtenidos de la muestra analizada con respecto al cruce realizado entre la variable presentada en la tabla #13 y cada uno de los cinco núcleos de la Universidad de Oriente, se tiene al Núcleo de Anzoátegui con un 11% de quienes consideraron que con el uso de la misma se puede ayudar a que se aceleren los cambios que se están suscitando en la Universidad de Oriente, mientras que un 8,8% no la tomo en cuenta; en el Núcleo de Bolívar existe un 10,1% de los estudiantes encuestados que si tomaron en cuenta esta opción y un 9,9% quienes no lo hicieron; con respecto al Núcleo de Monagas y el Núcleo de Nueva Esparta estos dos

tuvieron resultados muy parejos en donde Monagas obtuvo 10,1% y Nueva Esparta 10,2% en el porcentaje de quienes no tomaron en cuenta esta alternativa y el Núcleo de Monagas 9,9% y Núcleo de Nueva Esparta con un 9,8% quienes si la tomaron en cuenta, dando a entender que dejando de involucrar la política con la educación seria una forma muy efectiva de la cual los docente podrían valerse para contribuir a acelerar los procesos de transformación que se están llevando a cabo en la universidad y por ultimo se tiene al Núcleo de Sucre con un 10,2% quienes si están de acuerdo en el uso de esta opción para acelerar los procesos de transformación, y un 9,8% quienes no la tomaron en cuenta.

Tabla N° 14. Articulando y ejecutando propuestas con los directivos, con respecto al núcleo

			Propuestas con los directivos		
			no	si	Total
Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	146	52	198
		% del total	14,6%	5,2%	19,9%
	Bolívar	Frecuencia	145	55	200
		% del total	14,5%	5,5%	20,1%
	Monagas	Frecuencia	140	60	200
		% del total	14,0%	6,0%	20,1%
	Nueva Esparta	Frecuencia	159	40	199
		% del total	15,9%	4,0%	20,0%
	Sucre	Frecuencia	157	43	200
		% del total	15,7%	4,3%	20,1%
Total		Frecuencia	747	250	997
		% del total	74,9%	25,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: Se presentan a continuación los resultados obtenidos del cruce realizado entre la variable presentada en la tabla #14 y los núcleos de la Universidad de Oriente: Núcleo de Anzoátegui con un 14,6% quienes no seleccionaron esta opción como valida al obviar a la misma, y un 5,2% quienes dicen que si; el Núcleo de Bolívar un 14,5% de los estudiantes encuestados no consideraron esta opción, mientras que un 5,5% si lo hizo; se tiene por otra parte al Núcleo de Monagas con 14% quienes obviaron esta variable, y un 6% quienes si la consideraron afirmando que con estas propuestas de parte de los docentes si se pueden acelerar los procesos

de transformación de la gerencia universitaria; por su parte los resultados arrojados del Núcleo de Nueva Esparta se tiene que un 15,9% no consideraron esta opción, mientras que un 4% si la considero viable para acelerar los procesos de la gerencia universitaria, y finalmente se tiene al Núcleo de Sucre con 15,7% de quienes no tomaron en cuenta esta opción para dichas transformaciones, y el 4,3% creen que estas propuestas ayudarían a que la universidad acelere sus procesos de transformación.

Tabla N° 15. Manteniendo mismas estrategias actuales con respecto al núcleo

			Mismas estrategias actuales		
			no	si	Total
Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	192	6	198
		% del total	19,2%	,6%	19,8%
	Bolívar	Frecuencia	189	11	200
		% del total	18,9%	1,1%	20,0%
	Monagas	Frecuencia	179	21	200
		% del total	17,9%	2,1%	20,0%
	Nueva Esparta	Frecuencia	191	9	200
		% del total	19,1%	,9%	20,0%
	Sucre	Frecuencia	186	14	200
		% del total	18,6%	1,4%	20,0%
Total	Frecuencia		937	61	998
	% del total		93,9%	6,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: Según los resultados arrojados por la muestra analizada, en la misma se puede ver lo siguiente: del Núcleo de Anzoátegui un 19,2% no considero esta opción para acelerar los procesos de transformación, mientras que un 6% si lo hizo; por su parte el Núcleo de Bolívar se tiene que un 18,9% no considero esta opción, y apenas 1,1% cree que siguiendo con estas mismas estrategias se puede contribuir con los procesos de transformación; en el Núcleo de Monagas se tiene que un 17,9% no la considero, y un 2,1% si lo hizo; en el Núcleo de Nueva Esparta se tiene que un

19,1% no considero esta opción, y un 0,9% si la considero, y en el Núcleo de Sucre en los resultados obtenidos se tiene que un 18,6% de los estudiantes encuestados no tomaron en cuenta esta opción, dando a entender que siguiendo con las mismas estrategias no se puede contribuir a que haya una aceleración en los procesos de transformación, mientras que un 1,4% considera que si.

Tabla N° 16. Ninguna de las opciones anteriores con respecto al núcleo

			Ninguna de las anteriores		
			no	si	Total
Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	196	2	198
		% del total	19,6%	,2%	19,8%
	Bolívar	Frecuencia	200	0	200
		% del total	20,0%	,0%	20,0%
	Monagas	Frecuencia	196	4	200
		% del total	19,6%	,4%	20,0%
	Nueva	Frecuencia	189	11	200
		% del total	18,9%	1,1%	20,0%
	Sucre	Frecuencia	198	2	200
		% del total	19,8%	,2%	20,0%
Total		Frecuencia	979	19	998
		% del total	98,1%	1,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de los semestres 8vo, 9no y 10mo. Udo. Diciembre 2008.

Análisis: En la tabla # 16 se puede observar que es poca la diferencia que existe en los porcentajes arrojados por la muestra analizada, entre un núcleo y otro, con respecto a si ninguna de las opciones o variables mencionadas en las tablas anteriores debían ser tomadas en cuenta por los docentes universitarios para ayudar a que se aceleren los procesos de transformación de la gerencia universitaria, siendo el porcentaje mas relevante el arrojado por el Núcleo de Bolívar con un 20% de quienes no consideraron posible esta alternativa, acotando con esto que las opciones mencionadas en las tablas anteriores si ayudaran en el proceso de transformación.

3.3 Discusión

Los resultados alcanzados en esta investigación en cuanto a la articulación y ejecución de estrategias propuestas por parte de los docentes a los directivos de la gerencia universitaria (25%). Se asemejan a los resultados obtenidos por el Profesor Asociado. Licenciado en Educación, Mención Orientación de la Universidad del Zulia, Luís E. Meléndez Ferrer. Quien en un estudio realizado en enero de 2007 sobre “Cogniciones académicas del profesor universitario de ingeniería como base de la actitud pedagógica”, apoyándose en un cuestionario en donde valoraba, entre otras cosas, las actitudes que tienen los profesores universitarios de ingeniería para promover estrategias que vayan en pro del desarrollo de la universidad, para ello identificó a doscientos sesenta profesores (260), eligiendo bajo una muestra estratificada por escuelas ingenieriles a setenta y un actores (71). Asimismo, creó una base de datos con el SPSS Versión 10.0, para generar un análisis estadístico, obteniendo un resultado que se refleja en un 27%, mostrando así que dado los conocimientos pedagógicos que tienen los docentes de ingeniería, los mismos poseen ideas positivas hacia diversos elementos y procesos tanto teórico-práctico, científicos, tecnológicos, institucionales, que permitan construir nuevos mecanismos que ayuden en el perfeccionamiento de las universidades.

De la misma manera los resultados se asemejan a los obtenidos en junio de 2003 por los estudiantes Iliana Arabia y Berkys Rodríguez, quienes basaron su estudio en la Responsabilidad Social que tiene el docente universitario de las universidades Santa María y Gran Mariscal de Ayacucho; para la recolección de los datos utilizaron un cuestionario de 34 preguntas obteniendo así la opinión de 100 estudiantes con respecto a lo antes mencionados.

Emplearon para ello el paquete estadístico SPSS versión 9.8, lo cual les permitió codificar, transformar, procesar y resumir los datos, para disponer los

resultados en cuadros y gráficos, facilitando así el análisis e interpretación de los mismos, obteniendo como resultado que la responsabilidad social del docente universitario se basa en la formación de profesionales con alta capacidad crítica, valores éticos con aptitudes que ayuden al desarrollo del país; conclusión esta muy similar a la expuesta por el 35,2% de los estudiantes encuestados en esta investigación, quienes dicen que la plantilla profesoral de la Universidad de Oriente para ayudar a acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria, deben generar actividades que lleven al estudiantado hacia la comunidad, contribuyendo así al desarrollo de la propia universidad y del país.

3.4 Conclusiones

- Los resultados derivados de esta investigación no pretenden ser concluyentes, pero sí un aporte a futuras investigaciones, enmarcadas en lo que es los procesos de transformación de la gerencia universitaria y el compromiso del docente que puede haber en la misma.
- Para la elaboración de las conclusiones se tomaron como referencia los análisis precedentes, los cuales permitieron concluir que:
- De acuerdo a la opinión dada por un 62,3% de los estudiantes encuestados, una de las formas en que la plantilla profesoral puede contribuir a que sean acelerados los cambios y transformaciones que se vienen suscitando en la gerencia de la Universidad de Oriente, es la de actualizar sus programas de enseñanza con la realidad del entorno, lo cual la convertirá en una fortaleza inquebrantable, preparando a profesionales altamente calificados que podrán desenvolverse en el mundo actual.
- Si se deja de involucrar la política con la educación se pueden acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria, ya que se estaría evitando que la misma se politice y solo se tome en cuenta a un pequeño grupo, dejando de lado a aquellos que puedan aportar ideas que favorezcan al desarrollo de la universidad.
- Las estrategias actuales, no serían las más adecuadas para poder acelerar los procesos de transformación de la gerencia de la Universidad de Oriente, esto de acuerdo a la opinión dada a través de la encuesta del 93,7% de los

estudiantes; ya que se deben implementar nuevas ideas y nuevos métodos que vayan acorde con el presente y la gerencia que la universidad demanda.

- De acuerdo a los resultados de la tabla numero ocho (8) los estudiantes encuestados (97,9%) no consideraron esta opción como valida, dejando claro que con la implementación de las alternativas: actualización de los programas de enseñanza, reivindicación de valores éticos y morales, uso de sistemas de comunicación e Internet para su enseñanza, generando actividades que articulen actividades hacia la comunidad, dejando de involucrar la política con la educación, articulando y ejecutando propuestas con los directivos los docentes, se puede contribuir a acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria. Salvo por la variable “manteniendo las mismas estrategias actuales” que con un % (93,7) los estudiantes encuestados no la consideraron viable ya que la gerencia universitaria seguiría presentando los mismos inconvenientes existentes hasta ahora.

- El núcleo preponderante en estar de acuerdo con el uso de la variable “actualización de los programas de enseñanza con la realidad del entorno” fue el Núcleo de Bolívar, con un porcentaje del 15,3, donde afirmó que con dicha variable se podían acelerar los procesos de transformación dados en la gerencia universitaria. El Núcleo de Sucre con un 8,9% considero poco relevante esta opción.

- El uso de sistemas de comunicación e Internet fue apreciado por todos los núcleos como no relevante, coincidiendo en sus porcentajes al no considerar esta variable en el aceleramiento de los procesos de transformación de la gerencia universitaria, siendo el más relevante el Núcleo de Bolívar con un 12,0%. A diferencia de Núcleo de Nueva Esparta quienes tuvieron el % más alto (9,1) en creer que usando las nuevas tecnologías que brinda el mundo

actual, sería una opción a considerar para mejorar los avances que presenta la gerencia universitaria.

- De acuerdo a la percepción que tuvieron los estudiantes encuestados con respecto a dejar de involucrar la política con la educación era una forma con la cual los docentes pudieran contribuir a acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria. Los estudiantes del Núcleo de Anzoátegui manifestaron en un 11% que si, mientras que con un 10,2% los estudiantes del Núcleo de Nueva Esparta consideraron esta opción como no viable.

En general, para que los procesos de transformación que se llevan a cabo en la gerencia universitaria sean acelerados y permitan convertir a la Universidad de Oriente en un baluarte de conocimientos, la misma deberá ser gerenciada en forma más innovadora, con la participación activa de los docentes universitarios, logrando así poder competir con otras organizaciones por el liderazgo en la producción y transmisión de conocimientos, y en la formación, capacitación y constante actualización de los ciudadanos que el país reclama y necesita. Asimismo la Gerencia Universitaria deberá adecuarse permanentemente a los cambios vertiginosos del mundo actual, siendo para ello necesario determinar su visión prospectiva, su misión y valores rectorales con miras al logro de dar con una universidad preponderante.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Para sintetizar la investigación realizada se presentan conclusiones que confirman los resultados obtenidos:

- En relación al objetivo referido a definir los conceptos de Gerencia, Gerencia Universitaria y Procesos de transformación. Con el mismo se pudo evidenciar que la Gerencia de la Universidad de Oriente esta presentando fallas que impiden el desarrollo de sus funciones y labores; ya que esta no esta cumpliendo con los procesos o pasos que se deben llevar a cabo en una gerencia; siendo estos la planificación, organización, dirección y control, que son los que la harán avanzar hacia un nuevo paradigma organizacional, coadyuvándola al mejor cumplimiento de sus funciones institucionales.
- La contribución que la plantilla profesoral dará a la Gerencia Universitaria para acelerar sus procesos de transformación será: manteniendo actualizados sus programas de enseñanza con la realidad actual, dejando de involucrar a la política con la educación, usando las nuevas tecnologías que el presente ofrece, reivindicando sus valores éticos y morales, generando actividades que articulen actividades que estén dirigidas a la comunidad y ejecutando propuestas con los directivos de la gerencia.

En este sentido se puede concluir además, que no se considera de manera beneficiosa la práctica de las mismas estrategias actuales por parte de los directivos de la Gerencia Universitaria. Por tanto, se sugiere la búsqueda de alternativas que le permitan el desarrollo de habilidades, tendientes a la visualización de los problemas y a la solución de los mismos.

Cabe señalar, que la Gerencia de la Universidad de Oriente tenderá a ser más efectiva en sus procesos de transformación, en la medida en que sepa reconocer que necesita una ayuda extra proveniente de personas, que se encuentren directamente relacionadas con el vivir diario de la comunidad universitaria. Siendo estas personas, los miembros de la plantilla profesoral. Lo cuál le permitirá a la misma la emisión de respuestas y patrones de logros diferentes, evitando así los riesgos que ponen en peligro el alcance de las metas de la institución. Acciones estas que responden a lo expresado por Marie Gonzáles y Cynthia Martínez. Doctoras en Ciencias Gerenciales, quienes plantearon que el proceso de transformación actual debe estar cimentado en base a la consulta, a la opinión comprometida, cooperación y colaboración de todos los miembros que constituyen una universidad.

En relación a esto se tiene, que la Gerencia de la Universidad de Oriente demanda del docente universitario el que este pueda asumir un nuevo rol, una nueva función, distinta a la que tradicionalmente le ha sido asignado. Por ello, este además de ser la primordial fuente de información, se convertirá en el especialista que ayudara a que los cambios o procesos de transformación que se están suscitando en la Gerencia de la Universidad de Oriente se puedan dar de la mejor manera posible, contribuyendo así al alcance de poder tener una buena gerencia.

4.2 Recomendaciones

Las conclusiones anteriores permiten sugerir lo siguiente:

Al Personal Directivo en general:

- Involucrar a todo el personal docente en la búsqueda de una mejor Gerencia Universitaria.
- Actualizar los procesos administrativos a las políticas educativas de la nación, formando profesionales que vayan en pro del progreso y las necesidades del país en materia de aprovechamiento de recursos humanos.
- Redistribución del presupuesto universitario que vaya acorde con las políticas establecidas por la Gerencia Universitaria.
- La Gerencia Universitaria en concordancia con el personal docente deberá actualizar los pensum de estudios a la realidad existente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, Fidas. (1992). **El proyecto de investigación: Guía para su elaboración.** Tercera edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas, Venezuela.
- Arias, F. (1999). **El Proyecto de Investigación, guía para su elaboración.** Editorial Episteme, Caracas.
- Arias. (2006). **El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica.** (5ta edición). Caracas, Venezuela: EPISTEME.
- Castellano, Maria Egilda. (2001). **Transformación: Urgencia de la Universidad Venezolana.** Conferencia dictada por la representante del MES, en: Memorias organizado por el Viceministro de Educación Superior y la Secretaria permanente del Consejo Nacional de Universidades. Transformación: La Urgencia de la Universidad Venezolana hoy. 24 y 25 de Mayo. Venezuela.
- Drucker, P (2003). **La Organización del Futuro.** México. Editorial Mc Graw-Hill.
- D'Ary, Jacobs y Razavieh. (1982). **Estudio Estadístico sobre variables.** [Online]. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros/2006c/203/1u.htm>.
- Errázuriz, F. J. (2001). **La Universidad para un nuevo humanismo.** Discurso de orden ante el Primer Congreso de Académicos de Chile como Presidente de la Conferencia Episcopal de Chile. Santiago, Chile.

- Fermín, I. Y Rubino, N. (1997). **Gerencia y Liderazgo**. Material Instruccional. Caracas: UPEL-IPC.
- Ferrer, T. y Pelekais, C. (2004). **Tendencias gerenciales y la gestión universitaria**. Revista de Ciencias Sociales. Volumen 10 numero 1.
- Fuguet, A. (2000). **Análisis de política pública, innovaciones educativas y educación comparada**. En Educación Comparada, Globalización e Identidades. Luís Bonilla editor. SVEC, UPEL, UNESCO/IESAL: Caracas.
- Guijarro, Mayra. y Chávez, J. (2006). **Ética y gerencia universitaria**. Revista Venezolana de Gerencia. Volumen 11 numero 34.
- Gerstein, S. (1996). **Pensamiento Estratégico**. CEPLA/CLADES. Santiago de Chile.
- Guzmán, M. (1992). **Gerencia Participativa**. Caracas.
- Gazzola Ana. (2008). **Hacia una Sociedad Latinoamericana del Conocimiento**. [On-line]. Disponible en: <http://www.rieoei.org/entrevistas/2824Gazzola.pdf>.
- Ley de Universidades. (1970). Gaceta Oficial de la República de Venezuela 1.429, (Extraordinaria). Septiembre 08, 1970. Caracas.
- Ley Orgánica de Educación Superior. (1980). Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela 2.635, (Extraordinario). Julio28, 1980. Caracas

- La Universidad del Zulia. (2001). **Lineamientos teóricos conceptuales y metodológicos para el proceso de conversión de los actuales departamentos de las Escuelas de LUZ en departamentos de las Facultades.** Consejo Universitario, Comisión Organizadora de las Jornadas para la Transformación de LUZ.
- Llanoz de la Hoz, Héctor (2000). **Hacia una nueva gestión exitosa de las Universidades Nacionales.** Caracas. Impresión Taller Editorial de la Universidad Experimental Simón Rodríguez.
- Muro, X. (2004). **La Gerencia Universitaria.** Ediciones OPSU, Caracas.
- Murray R. Spiegel. (1991). **Teoría y problemas de probabilidad y estadística.** España.
- Ministerio de Cultura y Deportes. Viceministro de Educación Superior. (2001): **Políticas y Estrategias para el desarrollo de la Educación Superior en Venezuela.** 2000-2006. MECD. Caracas: Autor.
- Méndez, E (2003). **Crisis y Transformación de las Universidades.**
- Morin, Edgar (1999a). **Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro.** Paris. UNESCO.
- Méndez, E (2004). **Hologerencia Académica.** Editorial Ediluz, Maracaibo.
- Movimiento Opinión Universitaria (2000). Materiales del MOU para las elecciones del año 2000. UPEL-IPC.

- Maggiolo, I. y Maggiolo, J. (2007). **Políticas públicas: proceso de concertación Estado-Sociedad.** Revista Venezolana de Gerencia, Volumen 12 numero39.
- Meléndez, Luís. (2007). **Cogniciones pedagógicas del profesor universitario de ingeniería como base de la actitud pedagógica.** Revista de Pedagogía. Volumen 28 numero 81.
- Meléndez, Luís. (2007). **Afectos organizacionales del profesor universitario.** Revista Universitaria de Investigación (SAPIENS). Volumen 8 numero 1.
- Mirón, A. (2006). **La problemática de la gestión universitaria. Los retos y la incapacidad para resolverlos.** [On- line]. Disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/2391Miron-Maq.pdf>.
- Meléndez, Luís. (2004). **Actitud Organizacional del Profesor Universitario.** Revista Venezolana de Gerencia. Volumen 9 numero 26.
- Nirenberg, O. Brawerman, J y Ruiz, V. (2000). **Evaluar para la transformación: innovaciones en la evaluación de programas y proyectos sociales.** Buenos Aires. Argentina. Editorial Paidós, Colección Temas Sociales.
- Orta, E. **Estructura Organizativa y Funcional para la Cátedra de Introducción a la Economía del Ciclo Básico-Valencia de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo - UC.** Trabajo de ascenso no publicado. Universidad de Carabobo, Bárbula.

- Stoner, J y Freeman, R. (1994). **Administración**. Prentice Hall. México.
- Smith, A., Fuguet, Vivas, D. y Sosa, P. (2005). **La visión de la universidad en tiempos de cambios**. Revista Universitaria de Investigación (SAPIENS). Volumen 6 numero 2.
- Selltiz, C. (1980). **Métodos de investigación en las relaciones sociales**. Tercera edición Madrid, Rialp. Novena edición.
- Subirats, Joan. (1989). **Análisis de Políticas Públicas y Eficacia de la Administración**. 1ra. Ed. Madrid, España. Editorial Imprenta Nacional del Boletín del Estado, 184 p.
- UNESCO (1998). **La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción**. Conferencia Mundial Sobre La Educación Superior. Documento en línea Disponible en: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm Consulta: 2008, noviembre 30.
- UNESCO (1997). **Elementos para construir La Educación Superior del Futuro**. París.
- Van Dalen y Meyer. (1974). **Manual de técnica de la investigación educacional**. DF, México.
- Vila, María y Chedrese, Lucas. (2003).: propuesta para el fortalecimiento democrático. Repensando la participación política desde lo local. **Ponencia en II Congreso Argentino de Administración Pública. Sociedad, Gobierno y Administración**. Recuperado el 29-12-2005, desde: <http://www.aaeap.org.ar/ponencias/congreso2/Vila-Chedrese.pdf>.

- Vivas, D. (2001). **La Universidad dando respuestas a las organizaciones del Siglo XXI**. Foro: La investigación universitaria como estrategia de cambio. VII Jornada Interna de Investigación Educativa. UPEL- Instituto Pedagógico de Barquisimeto.

- Vila, M. y Chedrese, L. (2003). Los Consejos Barriales: propuesta para el fortalecimiento democrático. Repensando la participación política desde lo local. Ponencia en: **II Congreso Argentino de Administración Pública. Sociedad, Gobierno y Administración**. Recuperado el 29-12-2005, desde: <http://www.aaeap.org.ar/ponencias/congreso2/Vila-Chedrese.pdf>.

- Vanegas, Carlos. (2008). **Gerencia Universitaria**. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/el-concepto-de-gerencia-que-se-manaja-en-las-universidades-venezolanas.htm>. Consulta: 2008 noviembre 30.

- Zambrano, Freddy. (2004). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999 comentada. Caracas – Venezuela, editorial ateneas c.a, 2005. 1era edición. Pág. 763. Tomo 1 (Amplio desarrollo de los derechos humanos).

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA

ANEXO

(Anexo 1)



Compromiso del Docente en los Procesos de Transformación de la Gerencia Universitaria desde la perspectiva estudiantil. (Caso: Universidad de Oriente).

¿Cómo puede la plantilla profesoral a acelerar los procesos de transformación de la gerencia universitaria?

- a) Actualizando sus programas a las exigencias del entorno__
- b) Revindicando sus valores éticos y morales__
- c) Utilizando los sistemas de comunicación e Internet para su enseñanza__
- d) Generando actividades que articulen al estudiantado hacia la comunidad__
- e) Dejando de involucrar la educación con la política__
- f) Articulando y ejecutando propuestas con los directivos__
- g) Manteniendo las mismas estrategias actuales__
- h) Ninguna de las anteriores__

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA

(Anexo 2)



Tablas de contingencia. Relación que existe entre cada una de las variables estudiadas con respecto al núcleo.

VARIABLES ESTUDIADAS

a) Actualizando sus programas a las exigencias del entorno; b) Revindicando sus valores éticos y morales; c) Utilizando los sistemas de comunicación e Internet para su enseñanza; d) Generando actividades que articulen al estudiantado hacia la comunidad; e) Dejando de involucrar la educación con la política; f) Articulando y ejecutando propuestas con los directivos; g) Manteniendo las mismas estrategias actuales; h) Ninguna de las anteriores.

NÚCLEOS DE:

Anzoátegui; b) Bolívar; c) Monagas; d) Nueva Esparta; e) Sucre.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

TÍTULO	“Compromiso del Docente en los Procesos de Transformación de la Gerencia Universitaria desde la perspectiva estudiantil. (Caso: UDO)”
SUBTÍTULO	

AUTOR (ES):

APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO CULAC / E MAIL
Ferrer R. Betzi C.	CVLAC: 17.973.088 E MAIL: betzysfer@hotmail.com
Contreras S, Marielis W	CVLAC: 18.407.671 E MAIL: mcontreras-19@hotmail.com
	CVLAC: E MAIL:
	CVLAC: E MAIL:

PALÁBRAS O FRASES CLAVES:

Compromiso del docente, Procesos de transformación, Gerencia universitaria,
Perspectiva estudiantil

METADATO PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

ÁREA	SUBÁREA
Ciencias Administrativas	Contaduría Publica

RESUMEN (ABSTRACT):

En las Gerencia de las Universidades se están presentando Procesos de Transformación y tiempos de cambios, que permiten revitalizar a las universidades como organización. Y para ello, deberán constituirse en garantía del reconocimiento de personas, de capacidades y valores, de manera tal que puedan ser reconocidas como fortalezas que van con miras al logro de la excelencia, rompiendo con todos los paradigmas tradicionales sobre los cuales la mayoría de las universidades han configurado su cultura organizacional. En este estudio realizado sobre el “Compromiso del Docente en los Procesos de Transformación de la Gerencia Universitaria desde la perspectiva estudiantil. Caso: UDO”, se determinó que para que dichos procesos de transformación sean acelerados, la misma deberá ser gerenciada de forma mas innovadora con la participación activa de los docentes universitarios. Adecuándola de esta manera a los cambios vertiginosos del mundo actual. Siendo para ello necesario determinar su visión prospectiva, su misión y valores, permitiendo así convertirla en un baluarte de conocimientos, además de una universidad preponderante.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**CONTRIBUIDORES:**

APELLIDOS Y NOMBRES	ROL / CÓDIGO CVLAC / E_MAIL				
Rodríguez. Daysi	ROL	CA	AS	TU X	JU
	CVLAC:	8.304.444			
	E_MAIL	daysi_c_rodriguez@hotmail.com			
	E_MAIL				
Rondón. Yoselina	ROL	CA	AS	TU	JU X
	CVLAC:	8.256.434			
	E_MAIL	yoselina1@hotmail.com			
	E_MAIL				
Núñez. Linda	ROL	CA	AS	TU	JU X
	CVLAC:	5.614.169			
	E_MAIL	lync6@cantv.net			
	E_MAIL				
	ROL	CA	AS	TU	JU
	CVLAC:				
	E_MAIL				
	E_MAIL				

FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

2009	03	13
AÑO	MES	DÍA

LENGUAJE. SPA

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**ARCHIVO (S):**

NOMBRE DE ARCHIVO	TIPO MIME
TESIS.compromiso del docente.doc	Aplicación/msword

CARACTERES EN LOS NOMBRES DE LOS ARCHIVOS: A B C D E F G H
 I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z. a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u
 v w x y z. 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9.

ALCANCE

ESPACIAL:Universidad de Oriente-Núcleo de Anzoátegui (**OPCIONAL**)

TEMPORAL: TEMPORAL: III Semestre 2008 (**OPCIONAL**)

TÍTULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Licenciado en Contaduría Pública

NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:

PRE-Grado

ÁREA DE ESTUDIO:

Departamento de Contaduría Pública

INSTITUCIÓN:

Universidad de Oriente –Núcleo de Anzoátegui

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**DERECHOS**

De acuerdo con el artículo 44 del Reglamento de Trabajos de Grado:
“Los Trabajos de Grado, son de exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo, quien lo participara al Consejo Universitario”

Ferrer R, Betzi C.

AUTOR

Contreras S, Marielis W

AUTOR

Daysi Rodríguez

TUTOR

Yoselina Rondón

JURADO

Linda Núñez

JURADO

Rodríguez Daysi

POR LA SUBCOMISION DE LOS CURSOS ESPECIALES DE GRADO