



REVISTA POLITÉCNICA Y TERRITORIAL

Volumen 2 - Número 1 - 2016
Depósito Legal: ppi201502BA4688
ISSN: 2542-3037



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL DEL ESTADO BARINAS
"JOSÉ FÉLIX RIBAS"
BARINAS – VENEZUELA



CONSEJO DIRECTIVO UNIVERSITARIO

Dr. Efraín Ortega
Rector

MSc. Francisco Contreras
Coordinador Académico

MSc. Oscar Archila
Secretario Ejecutivo

Ing. Luis Díaz
Coordinador Administrativo

MSc. Guillermo Aranguren
Coordinador de Asuntos
Estudiantiles

MSc. Fraliuma Jiménez
Coordinadora del
Área Territorial

MSc. José Rodríguez
Vocero del
Personal Docente

MSc. Iris Rodríguez
Vocera del
Personal Administrativo

MSc. Victorino Arroyo
Vocero del
Personal Obrero

Br. Jhonathan Rivas
Vocero Estudiantil

Br. Barbara Arias
Vocera Estudiantil

Br. Lujy Albarrin
Vocero Estudiantil

REVISTA POLITÉCNICA Y TERRITORIAL

**Publicación semestral arbitrada de la Universidad Politécnica Territorial
del estado Barinas “José Félix Ribas”
Volumen 2, N° 1 - Junio, 2016**

Editor: Universidad Politécnica Territorial del estado Barinas “José Félix Ribas” (UPTJFR)

Director: MSc. Oscar J. Rodríguez

Director Adjunto: MSc. Heliberto J. Noguera A.

Comité editorial (*): Dr. Efraín H. Ortega G., Dra. Nancy T. Antolinez G., MSc. Iskra Marín (UNELLEZ), MSc. Zulay del C. Azuaje A., Dr. Boris A. Arroyo V., Dra. Yurima Albarrán (UNELLEZ), Dr. Enríquez Álvarez (UPEL-Barinas), Dr. Eduardo Delgado (INIA-Barinas), Dr. Edgar Balaguera (UPEL-Maracay), Dr. Carlos Zambrano (Universidad de Carabobo), Dr. Héctor Fajardo (Universidad de Granma, Cuba), MSc. Willian I. Ramírez, Dra. Melva L. Rivero R. (Universidad de Camagüey, Cuba) y MSc. Gonzalo Hergueta G.,

(*) A los miembros editores y del Comité Editorial a los cuales no se les coloca la Universidad a la que pertenecen, forman parte de la Universidad Politécnica Territorial del estado Barinas “José Félix Ribas”.

ÁRBITROS DE LA EDICIÓN VOL. 2 (1) 2016

NOMBRES, APELLIDOS DEL ARBITRO.	INSTITUCIÓN, PAÍS.
• Dra. Nancy T. Antolinez G.	Universidad Politécnica Territorial del estado Barinas “José Félix Ribas” (UPTJFR), Venezuela.
• Dr. Arlene Vergaras	Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), Venezuela.
• Dra. Carmen C. López	Universidad Pedagógica Experimental Libertador - Barinas (UPEL-Barinas), Venezuela.
• Dr. Edgar E. Gómez M.	Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), Venezuela.
• MSc. Franahid D`Silva	Universidad Nacional Abierta (UNA), Venezuela.
• Dr. Francisco, Hernández	Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), Venezuela.
• Dr. Freddy, Bolívar	Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), Venezuela.
• MSc. Gonzalo Hergueta G.	Universidad Politécnica Territorial del estado Barinas “José Félix Ribas” (UPTJFR), Venezuela.
• Dr. Héctor Fajardo R.	Universidad de Granma (UDG). Bayamo, Cuba.
• Dra. Ledys L. Jiménez G.	Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV), Venezuela.

ÁRBITROS DE LA EDICIÓN VOL. 2 (1) 2016

NOMBRES, APELLIDOS DEL ARBITRO	INSTITUCIÓN, PAÍS.(CONTINUACIÓN)
• Dra. Melva L. Rivero R.	Universidad de Camagüey (UC), Camagüey, Cuba.
• Dr. Miguel A. Núñez	Instituto para la Producción e Investigación de la Agricultura Tropical (IPIAT), Venezuela.
• Dr. Omar Escalona V.	Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), Venezuela.
• Dra. Vanezza Reyes	Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), Venezuela.
• MSc. Willian I., Ramírez	Universidad Politécnica Territorial del estado Barinas “José Félix Ribas” (UPTJFR), Venezuela.

UNIDAD DE ESCRITURA ACADÉMICA:

Esp. Yajaira Niño Niño, Dra. Yurima Albarrán y MSc. Iskra Marín

UNIDAD DE IDIOMAS:

MSc. Elizabeth del C. Montilla V., MSc. Miguel Ruiz y Dr. Larri M. López G.

UNIDAD DE INGENIERÍA ANTIPLAGIO:

Dr. Boris A. Arroyo, MSc. Charles J. Delgado C., MSc. Willian I. Ramírez y Ing. Alexis Adarmes.

UNIDAD DE DISEÑO, DIAGRAMACIÓN Y EDICIÓN DIGITAL:

MSc. Heliberto J. Noguera A.

NOTA EDITORIAL

La Revista POLITÉCNICA Y TERRITORIAL es un órgano divulgativo arbitrado de información de carácter científico multidisciplinario (con énfasis en las ingenierías) relacionado con los problemas, necesidades y potencialidades que presentan los diversos territorios de Venezuela, y muy en particular, el territorio del estado Barinas. Mediante esta revista la Universidad Politécnica Territorial del estado Barinas “José Félix Ribas” (UPTJFR) ofrece la oportunidad para que toda su creación intelectual y la de otras instituciones universitarias y científicas sea ampliamente conocida por diversas instituciones y comunidades académicas, gubernamentales y comunales, y de esta forma colocar los conocimientos científicos al servicio del desarrollo endógeno de Venezuela y Barinas.

Propósitos de la Revista

En este sentido, los propósitos de la revista POLITÉCNICA Y TERRITORIAL son:

- Divulgar la producción científica de la UPTJFR y la de otras instituciones y comunidades científicas, gubernamentales y comunales con pertinencia para el desarrollo del territorio nacional.
- Fomentar la apropiación social de la producción científica en el contexto del desarrollo territorial de la República Bolivariana de Venezuela en general y del territorio del estado Barinas en particular

Áreas de Conocimiento Priorizadas

- Ingeniería Agrícola, Pecuaria y Forestal
- Ingeniería Mecánica
- Ingeniería Eléctrica
- Ingeniería en Construcción Civil
- Ingeniería en Informática y Sistemas
- Procesos de Enseñanza-Aprendizaje de las Ingenierías
- Gestión del Conocimiento Universitario
- Formación Integral Universitaria
- Gestión Territorial y Comunal

Toda correspondencia debe ser dirigirse a: Revista Politécnica y Territorial, Universidad Politécnica y Territorial del estado Barinas “José Félix Ribas”, Barinas, Venezuela o directamente al editor, UPTJFR, Email: rpt.uptjfr@gmail.com

Para mayor información, consultar en: <http://rptuptjfr.wix.com/revistapt>

Agradecemos intercambio
Ringraziammo il cambio

Wir eviten A ustausch
On remerci L´ echange

Exchange solicited
Obrigado câmbio

EDITORIAL |

No resulta sencillo transformar los pensamientos e ideas en palabras escritas. Probablemente, en muchas ocasiones hayamos dejado pasar horas y horas frente al formato vacío de un ordenador sin mover los dedos para oprimir el teclado. Sumergidos en muchas ideas y sin embargo, enmudecidos, ausentes, limitados ante la posibilidad de registrar por escrito la experiencia, el pensamiento. Y, aunque, abundan los consejos en manuales de redacción al final siempre suele ser compleja la transición del pensamiento al registro escrito. Además, cuando lo logramos podemos creer que el escrito está listo en una sola textualización, pues el contacto cotidiano con producciones escritas de las cuales se cuenta con la versión publicada hace que pensemos que todo lo que escribimos reúne las condiciones para ser publicado. Es decir, olvidamos que al escribir para un medio de carácter educativo, pedagógico y científico estamos asumiendo un compromiso con los lectores más que con nosotros como autores, máxime cuando se supone que es nuestro deber servir de ejemplo para que los estudiantes se interesen por arrojarse a desarrollar artículos de investigación publicables.

Este panorama nos permite convencernos de que escribir es una tarea socio-pedagógica, contextualizada, ardua que requiere dedicación, ayuda y orientación; pero sobre todo demanda disposición y constancia. Didácticamente, implica partir de los conocimientos existentes, de las necesidades, dificultades y expectativas del autor y por ende del lector, pues no es posible repensar la escritura de un artículo sin antes haber considerado la audiencia.

Así pues, una de las metas de *Politécnica y Territorial* es que nuestros profesores, estudiantes, tecnólogos y comunidad en general se anime a convertir sus investigaciones-experiencias en escritos publicables como materia prima para este órgano de divulgación científico-social. Nos alienta el deseo de orientar, razón por la cual consideramos oportuno expresar algunas recomendaciones para producir, escribir y publicar en este medio:

- **Despertar él yo escritor:** estimular las potencialidades y destrezas presentes en el escritor-autor para hacer producción escrita. Concentrar la atención en las experiencias educativas de las cuales pocas veces dejamos registro. Animarlo a dejar fluir las ideas de manera espontánea, es decir, estimular al *yo escritor latente* en todos; despertarlo. El resultado de esta aproximación debería ser una lista de posibles temas (títulos, inclusive) para desarrollar a través del texto. Un buen ejercicio consiste en revisar y detallar la estructura interna y externa de artículos publicados en revistas reconocidas.
- **Planificar:** a la luz de los temas identificados se deben planificar y organizar las ideas. Se pueden elaborar esquemas, diagramas, mapas conceptuales, entre otros; que permitan establecer patrones del tema y del contenido que se va a desarrollar. Aquí es muy importante considerar la audiencia, la intención con que se deseaba escribir y la reacción que se desea provocar en el lector.
- **Escribir y reescribir:** Una vez hechos los planes hay que escribir. Tomar como guía la planificación, hacer de ésta la brújula para no perderse en el oleaje de ideas. Lograr un primer borrador sin mayores detalles, luego se pueden propiciar lecturas cooperativas; las cuales servirán de orientación, análisis y

reflexión para el valioso momento de la reescritura. Siempre es bueno dejar reposar los borradores antes de cumplir con la tarea de reescribir. Y, desde luego, reescribir tantas veces como sea necesario.

- **Publicar para aportar:** al tomar conciencia en torno al compromiso de escribir para publicar es preciso concentrarse en lograr un buen escrito, un texto que aporte al lector, que resulte significativo y tangible para su crecimiento intelectual y personal. Por eso es importante identificar intereses, reconocer ideas y experiencias significativas al interior de cada autor, documentarse, establecer planes que sirvan de orientación, desarrollar varios borradores, someterlos a revisión antes de tomar el riesgo de hacerlos públicos en una versión definitiva.

Finalmente, es oportuno sustentar las ideas expresadas con la siguiente reflexión de Cassany (2001): “Quizás la informática y el ciberespacio estén asesinando a la máquina de escribir y al papel, pero escribir consiste todavía en disponer de las palabras de modo que expresen con precisión lo que uno quiere transmitir a otros -y esto todavía sigue siendo complejo. Quizás el procesador de texto y los verificadores gramaticales faciliten el trabajo del aprendiz, pero éste sigue necesitando a un docente preparado que le muestre en el aula cómo se construyen los discursos y cómo se utilizan las palabras para que signifiquen en cada contexto lo que uno pretende”.

Referencia: Cassany, D. (2001). Construir la Escritura. Barcelona: Paidós.

Por Yajaira Niño N.

Profesora de redacción y estilo.

Universidad Politécnica Territorial “José Félix Ribas”, Sede Académica Socopó.

REVISTA POLITÉCNICA Y TERRITORIAL
VOLUMEN 2, N° 1 - 2016

CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINAS
SECCIÓN: EDUCACIÓN UNIVERSITARIA Y TERRITORIALIDAD	
• El aprendizaje cooperativo como factor de transformación social en el ámbito agroecológico. José R. Sánchez C.	15 a 21
• Universidad y cultura: hacia una cultura universitaria unellista Pedro L. González R.	22 a 28
• Centro de saber comunitario El Guamito, espacio para el desarrollo de la producción, ciencia, tecnología e innovación Douglas E. Montoya F., Nidia E. Quintero P., Nilza E. Quintero P. y Wílmer J. Peña R.	29 a 39
• Vinculación social: totalidad concreta para impulsar la transformación revolucionaria de la universidad Janio J. Guerrero	40 a 47
• La pedagogía del derecho en la transformación universitaria venezolana. Andrea B. Lucena C.	48 a 54
• El liderazgo femenino como estilo emergente en las instituciones de educación universitaria del estado Barinas. Ana I. Peña B.	55 a 63
• Extensión universitaria medio de integración social y formación socioeducativa en docentes y estudiantes de la UNELLEZ Barinas. José R. León y Yelitza M. Mujica G.	64 a 74
• Formación integral del talento humano en la transformación educativa venezolana hacia la responsabilidad social universitaria Miriam H. Rubio P., Ivonne L. García M. y Yelenniz Montilla M.	75 a 83
SECCIÓN: CIENCIAS, INGENIERÍA Y TERRITORIALIDAD	
• Suplementario con granos de destilería y su efecto sobre la producción de leche en búfalas mestizas murrah. Gregorio R. Barrios M. y Mario V. Cisneros L.	87 a 95
• Valoración de la multifuncionalidad del agroecosistema sábila (<i>Aloe vera</i> L.) en el semiárido falconiano de Venezuela. Ronald Moreno, Yudemir Cruz y Henry Piña	96 a 105

ARTÍCULO	PÁGINAS
SECCIÓN: CIENCIAS HUMANAS Y TERRITORIALIDAD	
• Consecuencias económicas del desperdicio alimentario de frutas y hortalizas en ventas minoristas de la parroquia Barinas. Carlos J. Ojeda A., Mirel M. Volcán C., Davdmary E. Cueto B., Alfredo A. Mejías G. y Brayan J. Contreras S.	109 a 116
• Sistematización de experiencias: método de evaluación del desempeño laboral de trabajadores de la gobernación Portuguesa. Oscar A. Quevedo L.	117 a 127
• El gerente educativo bajo la perspectiva del liderazgo transformacional. Dulmar Pérez R. y Daicy Y. Neira L.	128 a 137
• Valores corporativos como estrategia gerencial en cooperativas de servicio, ubicadas en el municipio Barinas, estado Barinas. Tahiz E. Guerrero G.	138 a 147
• Gobierno de las organizaciones: una aproximación teórica. Miguel A. Oliveros V.	148 a 158
• Plan de formación en educación ambiental dirigido a los funcionarios de la policía municipal del municipio Barinas. Ninoska Y. Avendaño H.	159 a 169
SECCIÓN: POESÍA Y TERRITORIALIDAD (SECCIÓN NO ARBITRADA)	
• Razones del verso. Carlos L. Mejías	173
• Plegaria a Hugo Chávez. Janio J. Guerrero	175
• Alma desnuda. Cruz Cárdenas	176
Anexo: Instrucciones para los Contribuyentes de la Revista Politécnica y Territorial.	177

REVISTA POLITÉCNICA Y TERRITORIAL
VOLUME 2, N° 1 - 2016

CONTENS

ARTICLE	PAGE
SECTION: UNIVERSITY EDUCATION AND TERRITORIALITY	
• Cooperative learning as a factor of social transformation in the agroecological field Jose R. Sanchez C.	15 a 21
• University and culture: to a “unellista” university culture Pedro L. González R.	22 a 28
• El Guamito, Center for Community Knowledge, space for development of production, science, technology and innovation. Douglas E. Montoya F., Nidia E. Quintero P., Nilza E. Quintero P. and Wilmer J. Peña R.	29 a 39
• Social linking: all concrete to boost the transformation revolutionary of the university Janio J. Guerrero	40 a 47
• The pedagogy of law in the Venezuelan university transformation. Andrea B. Lucena C.	48 a 54
• Female leadership as emerging style in institutions of university education of Barinas state Ana I. Peña B.	55 a 63
• University extension through social integration and training socio in teachers and students management. José R. León and Yelitza M. Mujica G.	64 a 74
• Integral formation of human talent in educational venezuelan transformation forward university social responsibility Miriam H. Rubio P., Ivonne L. García M. and Yelenniz Montilla M.	75 a 83
SECTION: ENGINEERING AND TERRITORIALITY	
• Distillers grains supplementation and its effect on milk production in crossbred murrh buffaloes Gregorio R. Barrios M. and Mario V. Cisneros L.	87 a 95
• Assessment of the multifunctionality of aloe agroecosystem (<i>Aloe vera</i> L.) in the falconian semiárid of Venezuela. Ronald Moreno, Yudemir Cruz and Henry Piña	102 a 111

ARTICLE	PAGE
SECTION: HUMAN SCIENCES AND TERRITORIALITY	
• Economic consequences of fruit and vegetable waste at retail sales in Barinas Carlos J. Ojeda A., Mirel M. Volcán C., Davdmary E. Cueto B., Alfredo A. Mejías G. and Brayan J. Contreras S.	109 a 116
• Systematization of experiences: method of job performance evaluation of employees of the government Portuguesa Oscar A. Quevedo L.	117 a 127
• The education manager under the transformational leadership prospective. Dulmar Pérez R. and Daicy Y. Neira L.	128 a 137
• Corporate values as a management strategy in service cooperatives, located in the municipality Barinas, Barinas state Tahiz E. Guerrero G.	138 a 147
• Corporate governance: a theoretical approach Miguel A. Oliveros V.	148 a 158
• Training plan in environmental education for the officials of the municipal police of the municipality Barinas Ninoska Y. Avendaño H.	159 a 169
SECTION: POETRY AND TERRITORIALITY	
• Poem´s reasons Carlos L. Mejías	173
• Pledge to Hugo Chávez Janio J. Guerrero	175
• Naked soul Cruz Cárdenas	176
Annex: Instructions for the “Polytechnic y territoriality” magazine’s contributors	177

SECCIÓN
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA Y
TERRITORIALIDAD

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-001

[Regresar al Contenido](#)



EL APRENDIZAJE COOPERATIVO COMO FACTOR DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL EN EL ÁMBITO AGROECOLÓGICO *

COOPERATIVE LEARNING AS A FACTOR OF SOCIAL TRANSFORMATION IN
THE AGROECOLOGICAL FIELD

JOSÉ R. SÁNCHEZ C.⁽¹⁾

RESUMEN

La enseñanza de la biología tiene sus particularidades que trascienden lo meramente pedagógico. El surgimiento de una mayor sensibilidad hacia la ecología, especialmente en la producción de alimentos, hace necesario que los estudiantes adquieran una vinculación más existencial con esta disciplina, de forma que se convierta en fundamento de su reflexión y de su acción durante su itinerario formativo y en su práctica profesional. En tal sentido, en el presente trabajo se propone el aprendizaje cooperativo como estrategia para el logro de este propósito y se toma en cuenta la contextualización social de los estudiantes como ámbito de actuación pedagógica y a su vez como herramienta didáctica para lograr un aprendizaje significativo. La agroecología es el trasfondo que justifica y que anima esta propuesta.

Palabras clave: Enseñanza de la biología, aprendizaje cooperativo, agroecología

ABSTRACT

The teaching of biology has its peculiarities that transcend the purely pedagogical field. The emergence of a greater sensitivity to the ecology, especially in the production of food, makes the students acquire a stronger existential connection with this discipline, so that it becomes the basis of their reflection and their action during their formation and professional practice. In this sense, the present work proposes cooperative learning as a strategy for the achievement of this purpose and takes into account the social contextualization of students as a field of pedagogical action as well as a didactic tool to achieve meaningful learning. Agroecology is the background that justifies and encourages this proposal.

Key words: Biology teaching, cooperative learning, agroecology.

(*) Recibido: 26-02-2016

Aceptado: 24-03-2016

(1) Universidad Politécnica Territorial del estado Barinas "José Félix Ribas" (UPTBA "JFR"), Venezuela.

Email: josersc1968@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

El tránsito desde la concepción tradicional de la educación universitaria hacia una visión holística, humanista, ecológica, innovadora y emancipadora, requiere de cambios que no solo transformen las estructuras, sino que penetren en el meollo de la fibra humana de los actores involucrados en este proceso. Este itinerario requiere en principio de una apertura para dejarse transformar por los planteamientos novedosos que emanan de los cambios sociales, que necesariamente tienen su equivalente en el mundo académico.

Pero, una vez iniciado este proceso interno en cada uno de los que recorreremos este camino, el siguiente paso debe ser emprender la revisión y transformación de los métodos pedagógicos, de los contenidos, de las implicaciones éticas y sociales de los saberes impartidos, con la finalidad de construir el “nuevo tejido institucional” que plantea la Misión Alma Mater en aras de avanzar hacia una educación con carácter integral y auténticamente humanista, que tome en cuenta el carácter complejo de la sociedad.

El logro de los objetivos que plantea la transformación universitaria requiere no solo de enunciados teóricos, sino que se hace necesario implementar estrategias didácticas que lleven estas ideas a la acción cotidiana del docente. En tal sentido, este trabajo pretende contribuir en la construcción de esta nueva realidad, aportando las consideraciones pertinentes, específicamente en la unidad curricular “Principios de Biología” perteneciente al Programa Nacional de Formación de Ingeniería en Agroalimentación. El presente ensayo propone como contribución: el aprendizaje cooperativo como estrategia didáctica que coadyuve en el complejo proceso de transformación de la educación universitaria en Venezuela, específicamente en las Universidades Politécnicas Territoriales.

ENSEÑANZA DE LA BIOLOGÍA

La biología como ciencia comparte el uso del método científico con otras disciplinas como la física o la química, pero por estudiar los seres vivos,

categoría a la que pertenece el mismo sujeto de estudio, tiene sus particularidades:

“La biología comparte con otras ciencias el hecho de plantear preguntas sobre el mundo natural y tratar de elegir la respuesta más adecuada entre varias posibles, teniendo en cuenta los datos disponibles. Pero esta elección y búsqueda de datos cuenta con aspectos metodológicos particulares que hay que tener en cuenta” (Jiménez *et al*, 2003).

Por lo tanto, en la dimensión del conocer, la Biología ha postulado un modelo representacional de la vida y sus niveles de organización, que permite hacer análisis de manera coherente e integrada con las otras disciplinas básicas de las ciencias.

Sin embargo, la visión epistémico disciplinar se ha desarrollado en torno a la sistematización del pensamiento biológico actual sobre la “vida” y la “realidad biohumana”, requiriendo un considerable esfuerzo de análisis sintético, por lo demás aún no realizado sistemática e intencionalmente en la biología (Petralanda, 2010). Por tal razón, se puede reconocer que la presentación en forma integral del saber biológico representa un reto para los docentes de esta área.

En este sentido, los intentos por sistematizar de manera exhaustiva el conocimiento biológico para enunciar los fundamentos básicos de la interpretación que la biología realiza sobre la vida y la realidad, siguen abiertos, pero cada vez se comprende mejor la enorme complejidad de la vida, la inconmensurabilidad de lo que aún no se comprende en comparación con lo que ya creemos conocer y la temporalidad del conocimiento biológico acumulado.

Por otra parte, el desarrollo contemporáneo de la biología nos ha mostrado la complejidad de lo vivo. Esta conciencia ha hecho surgir nuevos modos de aproximación al fenómeno de la vida. Núñez de Castro (2009) recuerda que se han dado tres grandes periodos que se corresponden con otras tantas cosmovisiones (vitalista, materialista y organista): la del Timeo platónico, donde el universo es

imaginado como un inmenso viviente; la dominada por la cosmología mecanicista; y la tercera sería la del paradigma de la complejidad.

La complejidad se perfila, así, una racionalidad, diferente de la racionalidad lineal mecanicista, en la que no es posible un reduccionismo epistemológico, puesto que la metodología y el discurso de las ciencias físicas y químicas son incapaces de abarcar los fenómenos de gran complejidad, donde aparecen propiedades emergentes en el todo y donde acontece también una influencia causal del todo sobre los elementos estructurales y funcionales del sistema. (Marcos, 2009)

En tal sentido, el reduccionismo positivista que pretende privar a la biología de su carácter de ciencia independiente queda superado. A partir del enfoque de la complejidad como forma de concebir la biología se puede avanzar en la superación del proceso de fragmentación del conocimiento y la disciplinariedad propias del pensamiento científico moderno, y coadyuvar en la construcción de una nueva concepción de la ciencia que emerge y se posiciona en el pensamiento occidental.

Aclarado lo anterior, hay que considerar la dimensión del “saber hacer” donde la biología ha impulsado el desarrollo en todos los ámbitos del quehacer humano: nuevos fármacos, vacunas, cirugía especializada, diagnóstico y prevención de enfermedades en hombres, plantas y animales, nuevas cepas de organismos vivos de uso agrícola, ganadero y forestal, reparación del medio ambiente, y otros, solo nombrar algunos tópicos de actualidad. Del mismo modo, en campos tan alejados de la actividad científica como son los temas judiciales, se ha hecho presente y hasta allí ha alcanzado su influencia.

Partiendo de estas apreciaciones, el PNF en Agroalimentación, según el propósito enunciado en su currículo, se encuentra vinculado con la agroecología. Sin embargo, no se hace mención de las competencias a desarrollar con el fin de poder entender el funcionamiento de un agroecosistema, partiendo de la clasificación de los seres vivos,

transitando por la comprensión de la estructura de los seres vivos, su metabolismo, reproducción y relaciones con el ambiente. En consecuencia, el “saber hacer” de la unidad curricular “Principios de Biología” debe basarse en la observación directa de estos fenómenos antes mencionados en la realidad del agroecosistema y sobre todo en la práctica de la agroecológica.

Hay que señalar además que el profesor de biología, al tomar en cuenta el talante político de su trabajo pedagógico y el ser integral del estudiante, refuerza el intercambio de ideas entre sujetos (estudiante-docente), facilita que el estudiante observe el cosmos y su medio social como un libro que permite interminables lecturas y es susceptible de mutaciones; ese mundo biológico en cambio constante, en el cuál, el hombre es agente de muchos de esos cambios. Esta mirada muestra que la realidad biológica no es inamovible y que constituye un ámbito de reconocimiento del estudiante como individuo y por tanto una vía hacia el camino de la edificación de un sujeto político (Pabón y Díaz, 2009)

En cuanto a la relación de la unidad curricular “Principios de Biología” con el Proyecto Formativo, hay que resaltar que “los proyectos constituyen unidades estratégicas dirigidas a poner de manifiesto las articulaciones entre conocimientos científicos, tecnológicos, sociales, humanísticos y saberes para el logro de los procesos pedagógicos que ocurren en diferentes ambientes de aprendizaje” (PNF en Agroalimentación)

“Los proyectos abarcan una buena gama de elementos y cuestiones técnicas de la agricultura ecológica, pero también elementos sociales, humanísticos y éticos, buscando una formación integral, equilibrada, formativa y liberadora, para contribuir a la formación de agentes sociales de cambio. En cada proyecto los alumnos comienzan el proceso de nuevos aprendizajes, resolviendo participativamente problemas con el bagaje de conocimientos y experiencias que han ido

incorporando en las distintas unidades de formación y en los proyectos precedentes”. (PNF en Agroalimentación)

Estas consideraciones fundamentan mi praxis en la unidad curricular “Principios de Biología”, donde he observado que el contenido que propone el analítico es adecuado, ya que abarca los aspectos más importantes de la biología que serán de utilidad en la formación del Ingeniero en Agroalimentación, no obstante, se presentan algunos aspectos metodológicos y axiológicos que vale la pena revisar.

El propósito de la unidad curricular “Principios de Biología” es: “conocer los principios básicos de la biología y su vinculación con la agroecología” de forma tal que, desde esta perspectiva, se pretende dar fundamento a la teoría y práctica agroecológica a partir del conocimiento básico sobre la vida y sus niveles de organización. Sin embargo, se observan en las dimensiones hacer y ser-convivir, la siguiente problemática, a saber: en la dimensión del hacer, los verbos utilizados en la descripción de la malla curricular, tienen que ver más con el conocer que con la acción. Por tanto, antes de emprender la propuesta pedagógica, planteo la siguiente interrogante: ¿cuáles estrategias van a permitir pasar del saber al saber hacer dentro de esta unidad curricular?

PROPUESTA PEDAGÓGICA

ESTRATEGIA DIDÁCTICA PARA REFORZAR EL “SABER HACER”: APRENDIZAJE COOPERATIVO

Podemos definir el aprendizaje cooperativo “como el uso didáctico de equipos reducidos de estudiantes, generalmente de composición homogénea, a través de una estructura tal que se asegure el máximo de participación igualitaria para que todos los miembros del equipo tengan oportunidad de participar y se potencie al máximo la interacción simultánea entre ellos” (Pujolas, 2009)

Spencer, citado por Pujolas (2009), señala que los principios del aprendizaje cooperativo son: interdependencia positiva, responsabilidad individual, participación igualitaria e interacción simultánea. Hay que añadir que el aprendizaje cooperativo pretende involucrar a los estudiantes en forma activa en el proceso de aprendizaje. La interacción entre los participantes promueve el aprendizaje independiente y autodirigido, así como la capacidad de razonar en forma crítica.

El aprendizaje cooperativo tiene como base el pensamiento de Vigosky y de Piaget, ya que se generan situaciones en las que se da el intercambio social y el desarrollo de estrategias comunicativas. Adicionalmente, el intercambio de ideas puede generar una transformación cognitiva de los interlocutores y la resolución de problemas en grupo hace posible la transición entre etapas cognitivas. En la teoría constructivista (Vigotsky, 1979), el estudiante necesita de la acción de un agente mediador para tener acceso a la “zona de desarrollo próximo”, éste será garante en el proceso de ir construyendo una estructura que brinde seguridad y haga posible que éste se apropie del conocimiento y lo transfiera a su propio entorno.

De estas circunstancias surge el hecho de que las interacciones que establece el estudiante con las personas que lo rodean son muy significativas, por lo cual se debe de tomar en cuenta la influencia educativa que en él ejerce el aprendizaje cooperativo. En tal sentido, se propone la utilización de la estrategia de “Trabajo Cooperativo” como medio para lograr reforzar el nivel del “saber hacer” en los estudiantes.

La unidad curricular “Principios de Biología” en el Programa Nacional de Formación Ingeniería en Agroalimentación contiene los saberes expuestos en el Cuadro 1 y, de estos temas, cuatro serán desarrollados con la herramienta didáctica del trabajo cooperativo. Los demás temas se trabajarán según otras estrategias pedagógicas.

Cuadro 1. Contenido de la unidad curricular Principios de Biología y propuesta de estrategias pedagógicas a desarrollar en cada tema.

SABERES	ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS
Concepto, clasificación e importancia de los seres vivos. Reinos: Monera – Protista – Fungi – Plantae – Animalia. Sistemas de clasificación recientes.	Taller
Organización funcional de la célula: Células Procarióticas y Eucariotas. Morfología y Fisiología celular.	Trabajo cooperativo
Tejidos vegetales y animales. División celular.	Taller
Fotosíntesis, quimiosíntesis y metabolismo: Anabolismo y Catabolismo.	Clase magistral
Naturaleza, transmisión y acción del material genético.	Taller
Herencia y Ambiente. Leyes de Mendel.	Trabajo cooperativo
Mecanismos de la evolución: Mutaciones.	Clase magistral
Recombinación genética, selección natural.	Trabajo cooperativo
La comunidad.	Trabajo practico en campo
El ecosistema. Relaciones.	Trabajo practico en campo
Cadenas Tróficas.	Trabajo cooperativo

El trabajo cooperativo en el aula está basado en la estrategia presentada por Romero y Amante (2006) y que consistirá en que durante cada sesión de trabajo el profesor entregará un material a cada estudiante con la explicación de la actividad que se va a desarrollar.

Previamente, el profesor indicará el material de lectura sobre el tema para ser leído antes de la clase. Durante la clase se forman parejas y cada uno de los integrantes lee nuevamente una parte del tema con preguntas suministradas por el profesor. Terminada la lectura, la mitad del aula habrá leído una parte del tema y la otra mitad la otra parte. Los estudiantes que leyeron cada sección del tema se reúnen en grupos pequeños (5 integrantes) para debatir los resultados obtenidos individualmente y, posteriormente, se unen las parejas para que cada uno explique a su compañero el tema leído y elaboren en conjunto un informe de la actividad. Para finalizar, se interroga individualmente con el propósito de afianzar los conocimientos.

A continuación se muestra un ejemplo de trabajo cooperativo:

EJEMPLO DE INSTRUCTIVO PARA TRABAJO COOPERATIVO EN CLASE

Tema: Herencia y Ambiente. Leyes de Mendel.

Planteamiento y desarrollo de la actividad:

- Los estudiantes se agrupan formando parejas.
- El profesor entrega a los estudiantes el tema con anterioridad.
- Cada estudiante realiza una lectura completa del tema antes de la clase.
- El estudiante A de cada pareja dispone de 20 minutos para leer el siguiente apartado del tema: Relación entre herencia y ambiente.
- El estudiante B de cada pareja dispone de 20 minutos para leer el siguiente apartado del tema: Las leyes de Mendel.

- Cada estudiante da respuesta por escrito a las siguientes preguntas:
- Estudiante A:
 - ¿Qué se entiende por variaciones de la especie?
 - ¿Qué efecto tiene el ambiente sobre las variaciones en el fenotipo?
- Estudiante B:
 - Explique la primera ley de Mendel
 - Explique la segunda ley de Mendel
 - Explique la tercera ley de Mendel
- Reunión de expertos durante 15 minutos: los estudiantes A y B forman grupos de 5 para discutir las respuestas y elaborar un documento.
- Reunión de las parejas durante 20 minutos y se explica mutuamente los temas tratados.
- Se dedican 20 minutos a dar respuesta a las preguntas formuladas por el profesor a cualquiera de los miembros del grupo. Cada estudiante deberá estar en capacidad de responder correctamente independientemente de la sección estudiada.
- Evaluación de las respuestas individuales y del documento grupal.

Con la aplicación de esta estrategia pedagógica se espera obtener mayor participación y compromiso por parte de los estudiantes, mejor comprensión de los conceptos, un aumento de la motivación hacia la unidad curricular, potenciar la capacidad de síntesis, capacidad de trabajo en equipo, facilidad de expresión oral y escrita, tal como lo reportan Romero y Amante (2006). Adicionalmente esta forma de trabajo va a contribuir con la creación de una conciencia más elevada del trabajo colectivo en contraposición con el individualismo y la competencia, actitudes éstas que fundamentan el modelo de dominación hegemónica capitalista.

CONCLUSIONES

- La transformación universitaria pasa por un continuo debate sobre la forma de construir el conocimiento cada día con mayor eficiencia y el análisis crítico de la unidad curricular “Principios de Biología” busca contribuir en este debate.
- La unidad curricular “Principios de Biología” ofrece un contenido pertinente para lograr el abordaje de la agroecológica como ciencia y como forma de vida.
- Las estrategias didácticas utilizadas no siempre toman en consideración la diversidad presente en el aula de clase en cuanto a motivación, preparación previa, destrezas y habilidades.
- El aprendizaje cooperativo ofrece servir de medio para lograr una mayor equidad en la adquisición del conocimiento, un mayor grado de motivación en los estudiantes y un mejor aprovechamiento de los contenidos.
- El aprendizaje cooperativo permite recrear en el aula las relaciones sociales, de forma tal que con esta estrategia se hace un ensayo de comportamiento solidario en la comunidad.

REFERENCIAS

- Jiménez, M.; Caamaño, A.; Pedrinaci, E. y De Pro, A. (2003) La construcción del conocimiento científico y los contenidos de ciencias. Enseñar Ciencias. Barcelona: Editorial Grao.
- Marcos, A. (2009) Biocomplejidad. Jornada sobre Complejidad Universidad del Rosario Bogotá. En: http://www.fyl.uva.es/~wfilosof/webMarcos/textos/A_Marcos_Biocomplejidad.pdf.
- Núñez de Castro (2009) “Emerge una nueva racionalidad sistémica de la vida”, en www.tendencias21.net/Emergeuna nuev aracionalidad sistemicadelavida_a3221.html?preaction=67164&idnl=49593&, consultado el 12/07/ 2009.

- Pabón, I. y Díaz, C. (2009). El sujeto político desde la enseñanza de la biología. un estudio de caso. Enseñanza de las Ciencias, Número Extra VIII Congreso Internacional sobre Investigación en Didáctica de las Ciencias, Barcelona, pp. 2582-2585 <http://ensciencias.uab.es/congreso09/numeroextra/art-2582-2585.pdf>
- Petralanda, I. (2010). La multidimensionalidad de las ciencias y las tecnologías EN: Los Problemas Éticos en Venezuela: La dimensión ética de las ciencias y las tecnologías. Caracas: UCV-VA-CEI
- Programa Nacional de Formación en Agroalimentación. Currículo. (2008). Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior.
- Pujolas, P. (2009). La Calidad en los Equipos de Aprendizaje Cooperativo. Algunas consideraciones para el cálculo de cooperatividad. En Revista de Educación. 349, Mayo –Agosto 2009, pp 225-229
- Romero, C y Amante, B. (2006). Como Aprender y enseñar Biología usando Aprendizaje Cooperativo. Boletín Electronico de Universidad Politecnica de Cataluña.
- Vigotsky (1979): El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Madrid, Editorial Grijalbo. En: http://aprende.colombiaaprende.edu.co/sites/default/files/naspublic/ambientes_aprendi/repositorio/rbc/TA_Vygotsky_Unidad_1.pdf

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-002

[Regresar al Contenido](#)



UNIVERSIDAD Y CULTURA: HACIA UNA CULTURA UNIVERSITARIA UNELLISTA *

UNIVERSITY AND CULTURE: TO A "UNELLISTA" UNIVERSITY CULTURE

PEDRO L. GONZÁLEZ R.⁽¹⁾

RESUMEN

En el debate sobre la transformación universitaria son frecuentes las consideraciones en torno a la cultura institucional con respecto a la práctica docente, de investigación y extensión universitaria. La eticidad de las funciones clásicas se prefigura en los supuestos políticos y filosóficos que condicionan la creación y evolución de las Instituciones de Educación Universitaria. Desde un discurso crítico se apuesta por hacer presentes los procesos históricos y sociopolíticos determinantes desde la creación de la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (Unellez) hasta su actualidad. Partimos de la propuesta gramsciana de la construcción de hegemonía en un Estado Social emergente, donde se perfila la función del docente universitario como productor de cultura, como dirección intelectual y moral de la sociedad. Ese papel de intelectual orgánico del docente universitario de la Unellez debe, en retrospectiva, tomar distancia de las concepciones de desarrollo subyacentes en los ambientes intelectuales y universitarios, anteriores al proceso de cambio y transformación de la sociedad venezolana.

Palabras clave: Cultura universitaria, funciones universitarias, transformación universitaria, hegemonía, desarrollo.

ABSTRACT

In the discussion about the university transformation, the considerations about the institutional culture with respect to the teaching practice, investigation and university extension are frequent. The ethics of classical functions are prefigured in the political and philosophical assumptions that affect the creation and evolution of Higher Education Institutions. From a critical discourse, it is committed to present the historical and socio-political

(*) Recibido: 22-03-16

Aceptado: 27-04-2016

(1) Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora (UNELLEZ), Venezuela.

Email: plus12@gmail.com

processes that have been decisive since the creation of the Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (Unellez) until nowadays. Based on the Gramscian proposal of the construction of hegemony in an emerging social State, where the role of the university teacher as producer of culture in the intellectual and moral direction of society. That role of an organic intellectual of the Unellez university professor must be distanced, in retrospective, from the underlying conceptions of development in the intellectual and university environments that preceded the process of change and transformation of Venezuelan society.

Keywords: University culture, university functions, university transformation, hegemony, development.

*"Que no, que no, que el pensamiento no puede tomar asiento,
el pensamiento es estar, siempre de paso, de paso"*
Luis Eduardo Aute, De Paso.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, para un profesor o profesora de una universidad venezolana, que se precie en una condición especial y de alto valor para la sociedad, en su conjunto, es inevitable y apremiante desde el punto de vista ético, aproximarse a la reflexión y a la práctica de una cultura universitaria. Implica tomar consciencia sobre las condiciones de posibilidad de esa cultura y de los mecanismos institucionales para su realización. Aquí queremos esbozar una aproximación, a modo de propuesta, para un debate en ciernes y animar la búsqueda de otras respuestas cada vez más ricas y complejas.

Por cultura proponemos entender *"la totalidad de la vida de los seres humanos, de todos los elementos materiales y espirituales que se concatenan e interrelacionan mutuamente"* (Sánchez, 2001. p. 138). Entonces, ¿cuál es el papel de las universidades en la producción de conocimiento y de cultura?, aquí es necesario revisar y resignificar en nuestro contexto, la discusión gramsciana sobre los intelectuales orgánicos, desplegar el debate referente a la descolonización de los conocimientos, y colocar en perspectiva las críticas acerca de los conocimientos disciplinarios y científicos frente a la emergencia de otros legítimos sujetos portadores de saberes.

UNIVERSIDAD Y CULTURA: HACIA UNA CULTURA UNIVERSITARIA UNELLISTA

Según Gramsci, la acción política revolucionaria consiste en elevar al pueblo al nivel de una cultura integral. Al respecto sostiene que:

"Crear una nueva cultura no significa hacer sólo individualmente descubrimientos originales, sino también, y especialmente, difundir críticamente verdades ya descubiertas, socializarlas, por así decirlo, y por lo tanto convertirlas en base de acciones vitales, elementos de coordinación y de orden intelectual y moral" (Gramsci, 1977. p. 366).

En este sentido, apunta el filósofo italiano, el predominio de una clase social sobre otra no es sólo dominación sino hegemonía, entendida ésta como dirección intelectual y moral. Para imponerla no basta la coerción ejercida por los dispositivos de seguridad y represión del Estado, es preciso también el consenso o consentimiento del pueblo o de los gobernados, por medio de la acción cultural de las instituciones y de la sociedad civil. Visto así, la universidad juega un papel central en la reproducción de la cultura, y en nuestro espacio, esa dirección "moral e intelectual" de la sociedad recae en el hecho curricular y pedagógico, en la consideración y producción de los contenidos y temas de conocimientos, así como en la práctica pedagógica.

Más adelante, sostiene Gramsci, para el logro de esa hegemonía es fundamental la función desempeñada por los intelectuales orgánicos, en nuestro contexto representados por los trabajadores y trabajadoras docentes que, actuando como funcionarios, cimentan la unidad de la estructura y la superestructura, constituyendo un bloque histórico determinado, mediante la elaboración y difusión de la ideología de la clase trabajadora, dando lugar a su hegemonía.

De igual modo, la educación siempre tiene una función esencial en la formación de los intelectuales de un bloque histórico emergente, con la diferencia fundamental de que para éstos, la cultura, considerada integralmente, constituye la base del socialismo y la actividad cultural, el vehículo de la transmisión de los sentidos de la organización social, política y pedagógica. Se apunta la importancia fundamental del acto pedagógico en la dirección intelectual y moral de la sociedad. Allí se sitúa el campo real de la reproducción de las relaciones sociales y, por tanto, de la permanencia de las relaciones de poder, de desigualdad y de obediencia en una sociedad determinada.

Sin embargo, por contradictorio que parezca, en el contexto actual de la universidad nacional, el discurso por la transformación universitaria y su acción cultural no es hegemónico, sino más bien contrahegemónico, en el sentido de que aún prevalecen lógicas que tienden o juegan a la fragmentación, aislamiento o incapacidad de la acción cultural universitaria para una dirección intelectual y moral de la sociedad venezolana.

De este modo, Gramsci en su concepto de contrahegemonía cifra la acción crítica y política del pedagogo, cuando reacciona *“contra un proceso de acumulación de conocimientos que responde a un modelo de docencia que han legitimado estructuras de poder que, a su vez, han perpetuado conflictos no resueltos”* (Becerra y Moya, 2010. p. 133).

Visto así, la Universidad en un momento de cambios y transformaciones sociales está llamada a la resignificación de sus funciones básicas, es decir,

de aquellas finalidades determinantes de su condición de institución social productora de cultura. Dicha resignificación tiene como fundamento ontológico la particularidad de reconocer a la cultura como un acto político consciente, en la generación de relaciones sociales de producción conducentes a la emancipación o liberación del pueblo, a la elaboración y socialización de conocimientos para la constitución de una dirección y organización del trabajo como acción vital humana.

Sin embargo, como apunta Bigott (2011), en *La universidad isla versus universidad nacional*, las Instituciones de Educación Universitaria en Venezuela y América Latina, si no se encuentran abiertamente en contra del proceso de transformación social o de un proyecto nacional transformador, sufren de una parálisis o desorientación gradual de sus funciones básicas, producto de la denominada colonización del conocimiento, de la reproducción acrítica de estilos científico tecnológicos al servicio de la expansión capitalista y de la dominación imperial.

Romper con esta realidad palmaria, exige la acción institucional y social capaz de constituir modelos, métodos y redes de trabajo que, con claridad política, conduzcan y creen las condiciones de posibilidad de la emergencia de una verdadera cultura universitaria en el sentido aquí esbozado, del reencuentro del trabajador universitario con valores, prácticas y significados coherentes con un discurso hegemónico respecto a la relación Universidad-Sociedad- Estado.

El paradigma de la triple hélice parece proponer aristas interesantes para la discusión. Pero es relevante apuntar su origen intelectual como referente a otros contextos y *“puede verse como un complemento sociológico de los modelos económicos en los estudios de la innovación. Dentro del marco general de la economía evolucionista y de las políticas liberales en los países más ricos”* (González de la Fe, 2009. p. 737). Pero no por ello se desmerita su potencial heurístico, de orientar la búsqueda de sentido de la institución universitaria para la transformación social.

El modelo o paradigma de la triple hélice se fundamenta en la consideración, estudio e identificación de puntos de encuentro o intereses compartidos entre universidades, empresas y gobiernos, desde esta óptica el desarrollo de investigaciones y/o de innovaciones tecnológicas surge de la sinergia entre “*el potencial para el conocimiento innovador (universidades), los recursos económicos y las posibilidades de mercado (empresas), y las normas e incentivos de las políticas públicas de innovación y el potencial para el conocimiento (gobiernos)*” (González de la Fe, 2009. p. 738).

No es menester adelantar aquí una discusión profunda sobre el modelo de la Triple Hélice o el modo II de la ciencia, basta con precisar, como ambos modelos pueden servir de punto de partida para orientar el debate sobre las funciones universitarias, para superar el anquilosamiento institucional y contribuir al desarrollo nacional.

De esta mirada, se señala la necesidad de constituir nichos de interacciones, de comunicación y trabajo, entre líneas de investigación científica, aparatos institucionales, financieros y productivos, en búsqueda de innovaciones necesarias en el marco de la cultura emancipadora antes delineada:

“en otras palabras, se trata de revertir la mercantilización del saber capitalista que la ha reducido a un apéndice de las empresas; de arrumbar el colonialismo eurocéntrico de la ciencia moderna que ha producido un epistemicidio con los saberes de otras culturas... y ha roto el equilibrio de la naturaleza al separarla de la cultura y al divorciar ciencia y tecnología desentendiéndose de las aplicaciones prácticas de la ciencia. En definitiva, de terminar con la monodiversidad de la universidad y sentar las bases de un diálogo hacia la pluridiversidad que se corresponda con la reclamación democrática del siglo XXI” (Monedero, 2011. p. 314-315).

EL DESARROLLISMO ESTRUCTURALISTA EN LA CULTURA UNIVERSITARIA DE LA UNELLEZ

La Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (Unellez), la Universidad que Siembra, fue creada mediante Decreto Presidencial N° 1.178, de fecha 7 de octubre de 1975, con la finalidad de impulsar el desarrollo integral de la región, enfocándose en el medio rural, dada las características físico-naturales de los llanos occidentales, a cuya transformación socio-económica, científica y cultural apostaba la nueva universidad.

Esta visión de un sistema universitario con 4 sedes, destinadas a atender 4 áreas prioritarias: planificación y desarrollo regional (San Fernando, Apure), planificación y desarrollo social (Barinas, Barinas), producción agrícola (Guanare, Portuguesa), e infraestructura y procesos industriales (San Carlos, Cojedes); apuntalaba una estructura que habría de favorecer la formación de recursos humanos, de investigaciones científicas para el desarrollo y optimización de las actividades agrícolas, el desarrollo cultural de sus pobladores, encaminada a participar en el proceso de transformación social, económico y cultural de la nación.

De esta manera, la Unellez surge en el momento histórico de auge del desarrollismo económico en América Latina, el cual postulaba el impulso de ventajas comparativas a través de la industrialización de materias primas, dando valor agregado a los bienes exportables y sustituyendo importaciones, mejorando así los términos de intercambio comercial y disminuyendo la brecha entre países pobres y ricos.

Como sostienen Sunkel y Paz (1970), el desarrollismo estructuralista de la CEPAL alcanzó un amplio consenso para su aplicación en 1961, con la firma de la Carta de Punta del Este, en la llamada Alianza para el Progreso, los países latinoamericanos adoptaron un conjunto de medidas exigidas dentro del marco de cooperación multilateral con los Estados Unidos, utilizando la planificación como herramienta principal para alcanzar el desarrollo:

“concretamente se ha señalado que los esfuerzos de inversión y de industrialización, por ejemplo, no lograrán los efectos deseados, cuando prevalecen en algunos sectores de la economía, como en la agricultura, estructuras e instituciones que dificultan el avance tecnológico, el mejoramiento de la productividad y la utilización eficiente de los recursos, y que tienden a agudizar la concentración del ingreso y la desigualdad de oportunidades. Se ha observado igualmente que los sistemas educacionales no están orientados hacia la formación de mano de obra calificada que pueda participar adecuadamente en el proceso productivo” (Sunkel y Paz, 1970. p. 35).

Desde este punto de vista, podemos comprender como el desarrollismo explica que para lograr el ansiado desarrollo: primero, es necesario el conocimiento y levantamiento de información territorial: Apure-Planificación Regional. Segundo, la investigación sobre los condicionamientos sociales y culturales de la región para la adopción de sistemas productivos “modernos”, Barinas-Planificación del Desarrollo Social (Sociología del Desarrollo Rural y Economía Agrícola). Tercero, la investigación y formación profesional en las áreas productivas de materias primas agrícolas, pecuarias y recursos naturales, Portuguesa-Producción Agrícola (Ingenierías de Producción Animal y Vegetal, Recursos Naturales). Cuarto, el desarrollo de procesos industriales y de infraestructura para la transformación de materia prima agrícola y pecuaria para su exportación, Cojedes-Infraestructura y Procesos Industriales (Ing. Agroindustrial, Agrícola).

De lo anterior podemos resaltar el escalonamiento territorial y la concepción “cultural” que signaba a la naciente comunidad universitaria, expresándose en la experimentalidad de la concepción curricular y la administración académica de subproyectos, proyectos, subprogramas y programas, incorporando un componente práctico sustantivo vinculado a la investigación y la extensión universitaria.

No obstante, la teoría implicó en términos reales la acentuación de la dependencia científico-tecnológica y la modificación de estilos culturales y productivos de las poblaciones rurales de la región. La adopción de modelos de organización social del trabajo y de la producción devino en una mayor penetración y control del capital transnacional, importador de insumos y tecnologías básicas para el naciente sistema de industrialización por sustitución de importaciones. Para una cruda ilustración de este proceso recordemos las *Venas Abiertas* de América Latina de Galeano.

Más adelante, en las décadas de los 80 y 90, las universidades nacionales recibirán otras presiones, producto de cambios políticos internos y de la naciente concepción neoliberal, lo que fuerza modificaciones institucionales necesarias (reformas educativas) para adaptarlas a las exigencias del capitalismo transnacional, colocándolas como apéndices consumidores y reproductores de la cultura de los centros imperiales (Bigott, 2011; Capote, 2008).

En este sentido, sostienen Ochoa y Contreras (2006), en el mismo período, los debates y políticas institucionales sobre el desarrollo perdieron fuerza frente al discurso de la globalización y el neoliberalismo, con lo cual se debilitó la idea de Estado-Nación y fue reemplazado por la idea de mercado, de relaciones de intercambio comercial entre organizaciones e individuos, desdibujando las fronteras nacionales y, por ende, las políticas destinadas a la sustitución de importaciones, el desarrollo científico técnico en torno a las potencialidades y capacidades ociosas de la organización territorial. Sobre tales supuestos proponemos una aproximación crítica a los fundamentos de las evaluaciones y cambios curriculares realizados en la Unellez durante esos años, sin precisar los impactos del discurso postmoderno, cuya irrupción en la escena académica coincide con ese período.

“Ante tales crisis, las universidades públicas, lejos de profundizar el debate y las acciones para intentar superarlas, haciendo uso de su patrimonio cultural e histórico, asumieron más bien un papel acomodaticio para tratar de evitar que las contradicciones se profundizaran descontroladamente, con lo cual, adoptando perfiles administrativos ambiguos, actuaciones reactivas a las presiones, incorporación acrítica de lógicas sociales e institucionales externas, dejaron de tener perspectivas de mediano o largo plazo” (Capote, 2008. p. 16).

Lo anterior sirve para ilustrar la más clara definición de la situación actual de la Unellez. La universidad, en su devenir, ha sufrido modificaciones o actualizaciones curriculares, desde su definición desarrollista hasta los cambios más recientes en el marco de la llamada globalización, sin embargo, en todos se ha acentuado su función reproductora de la cultura occidental capitalista.

La presente coyuntura en la que se comienza repensar la integralidad de las funciones universitarias como fundamento de una cultura universitaria Unellista, interesada en la reconfiguración de las relaciones Universidad-Estado-Sociedad, es decir, en la producción de conocimientos, ciencia y tecnología a disposición y en consonancia con las necesidades del pueblo, conlleva a una necesaria actualización de los planes de estudios. Allí es donde el debate sobre la función intelectual y moral del docente universitario cobra su especial significado.

CONCLUSIONES

Para establecer una nueva cultura académica en la Unellez requerimos una mirada retrospectiva de nuestra historia. Restituir la confianza en nuestro acervo histórico y retomar con actitud crítica la discusión sobre el papel actual de las instituciones universitarias frente a los cambios socio-políticos del presente. Confluir en el papel de la universidad como productora de una nueva hegemonía para la

liberación social, mediante la resignificación de sus funciones, la construcción democrática de los mecanismos institucionales para la práctica sistémica de la recreación de saberes, la creación intelectual y la vinculación socio-comunitaria.

La transformación curricular no debe estar signada sólo por un conjunto de modelos o técnicas que precisan y acotan planes de estudio, o definen perfiles de formación de profesionales y técnicos, más allá es necesario plantear explícitamente el sentido liberador, la importancia en la dirección intelectual y moral de toda institución de educación en el cumplimiento y realización del ideal nacional, como núcleo ético de la constitución de una cultura universitaria.

En consecuencia, se han señalado temas y problemas para animar el debate en torno a la Transformación Curricular en el contexto universitario nacional y regional, especialmente en la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (Unellez), en función del contexto institucional de revisión y actualización de los planes de estudios de las carreras y de las propuestas emergentes de Programas de Formación de Grado.

REFERENCIAS

- Becerra H., Rosa y Moya R., Andrés (2010). Investigación-acción participativa crítica y transformadora. Un proceso permanente de construcción La paz. Rev. de Inv. Educ. v.3 n.2.
- Bigott, Luis A. (2011). Universidad isla vs universidad nacional. Conferencia dictada en el Centro Internacional Miranda. Caracas. Plan Especial de Formación Docente. MPPEU.
- Capote, Maritza (2008) Tendencias sociopolíticas en la universidad latinoamericana y venezolana. Plan Especial de Formación Docente. Caracas. MPPEU.
- González de la Fe, Teresa (2009). El modelo de la triple hélice de relaciones universidad, industria y gobierno: un análisis crítico. España. Revista Arbor, Vol 185, Nº 738. Universidad de La Rioja.

- Gramsci, Antonio (1977). Antología. Selección, traducción y notas de Manuel Sacristán. México. Siglo XXI. 3era edición.
- Monedero, Juan C. (2012). El Gobierno de la Palabras. Caracas. Centro Internacional Miranda.
- Ochoa A. Alejandro (Ed). (2006). Aprendiendo en torno al desarrollo endógeno. Mérida. ULA-CDCHT-FUNDACITE. Mérida.
- Sánchez I, Flor M. (2001). La cultura universitaria y la construcción de la identidad genérica. Revista de Estudios de Genero La Ventana, N° 13. México. Universidad de Guadalajara.
- Sunkel, O. y Paz, P. (1970). El subdesarrollo Latinoamericano y la teoría del desarrollo. México. Siglo XXI Editores.

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-003

[Regresar al Contenido](#)



CENTRO DE SABER COMUNITARIO EL GUAMITO, ESPACIO PARA EL DESARROLLO DE LA PRODUCCIÓN, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN *

EL GUAMITO, CENTER FOR COMMUNITY KNOWLEDGE, SPACE FOR DEVELOPMENT OF
PRODUCTION, SCIENCE, TECHNOLOGY AND INNOVATION

DOUGLAS E. MONTOYA F.⁽¹⁾, NIDIA E. QUINTERO P.⁽¹⁾, NILZA E. QUINTERO P.⁽¹⁾ Y WÍLMER J. PEÑA R.⁽¹⁾

RESUMEN

Este escrito sintetiza la experiencia de un grupo interdisciplinario de profesores de La Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, obtenida durante el Plan Nacional de Formación Docente (PNFD) desarrollado en el período junio 2013 hasta mayo de 2015, durante el cual se impulsó un nuevo modelo de organización de la investigación que se sustenta en el constructivismo y accionado desde los sectores populares. Se desplegó un esquema secuencial para la creación de un Centro de Saber Comunitario (CSC) en El Consejo Comunal El Guamito, parroquia Alto Barinas, municipio Barinas, estado Barinas, como institución para la construcción de conocimientos. Se abordó el estudio siguiendo la metódica de sistematización de experiencias la cual se entiende en este aporte como la organización y ordenamiento de la información existente con el objetivo de explicar y comprender los cambios mediante un enfoque crítico de lo sucedido durante el proceso, los factores que intervinieron, los resultados y las lecciones aprendidas; se privilegia el punto de vista de los actores, la subjetividad y la historia local; se inserta en un paradigma de investigación cualitativa. Los hallazgos permiten afirmar que es factible crear los CSC para impulsar la construcción de conocimientos.

Palabras clave: Creación intelectual, constructivismo, sistematización de experiencias.

(*) Recibido: 25-04-20 16

Aceptado: 17-05-2016

(1) Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ), Venezuela.

Email: doug_montoya69@hotmail.com, nidiaquintero1995@gmail.com, nilzaquintero@gmail.com y WJPR58@gmail.com

ABSTRACT

This paper summarizes the experience of an interdisciplinary group of professors from the National Experimental University of the Western Plains "Ezequiel Zamora", obtained during the National Plan for Teacher's Education (PNFD) developed for the period June 2013 to May 2015, which promoted a new research organizational model, based on constructivism and driven by the popular sectors. A sequential scheme was disposed, for the creation of a *Community Knowledge Center (CSC)* at The Community Council The Guamito, located in Alto Barinas parish, Barinas municipality, Barinas state, as an institution to build and unfold knowledge. The study followed the systematization of experiences method, understood in this contribution, as the management and organization of existing information, in order to explain and understand the changes occurred during

the process, through a critical approach, considering: factors intervened, results and learned lessons, emphasis on actor's point of view, subjectivity and local history as well, all that inserted into a paradigm of qualitative research. The findings have shown that it is feasible to create the CSC, to promote knowledge construction.

Keywords: intellectual creation, constructivism, systematization of experiences.

INTRODUCCIÓN

Sistematizar la experiencia de creación de los Centro de Saber Comunitario (CSC) se convierte para la UNELLEZ en una tarea ineludible, es la voluntad de continuar superando obstáculos y presentando soluciones para coadyuvar en el logro de los objetivos contenidos en el Plan de la Patria 2013-2019, en el que el Gran Objetivo Histórico N° 1 plantea que se debe... "defender, expandir y consolidar el bien más preciado que hemos reconquistado después de 200 años: La Independencia Nacional"... y, seguidamente, el objetivo Nacional 1.5, señala que... "se tiene que impulsar la formación para la ciencia, tecnología e innovación, a través de formas de organización y socialización del conocimiento científico para la consolidación de espacios de participación colectiva". Plan de la Patria (2013-2019).

Para la UNELLEZ es vital su contribución en la generación de un nuevo modelo de desarrollo económico, tecnológico y científico que apunte a la resolución de los altos índices de dependencia externa, los cuales obedecen a la conformación de un modelo de subordinación científico-tecnológica

impuesto por las élites que han detentado el poder. Establecer los procedimientos de creación de los CSC es un aspecto capital en la meta por alcanzar una ciencia y una tecnología propia, nacional y con pertinencia social.

La contribución de este trabajo se destaca de la siguiente manera: la primera es metodológica, pues la sistematización tributa una forma explícita de transmitir una práctica, de tal manera que se pueda visualizar desde otros espacios y por otros agentes universitarios, educativos o comunitarios; y la segunda hace referencia a la exposición de una experiencia concreta de sistematización como lo es el procedimiento impulsado por la universidad para la organización y creación de los CSC.

El objetivo general de este escrito es comunicar el proceso realizado en la creación del CSC, mediante la sistematización de experiencia en el Consejo Comunal El Guamito, orientada a establecer procedimientos marcos para la UNELLEZ, El Poder Popular y otros entes que se interesen en la construcción de conocimientos.

La sistematización se llevó a través de los pasos que se implementaron para conseguir la creación del

CSC, de tal manera que se pueda analizar y evaluar críticamente cada uno de los eslabones que se sucedieron hasta llegar a su constitución.

El escrito se estructura conforme a los proyectos de sistematización de experiencias, adopta elementos pertinentes de cada una de ellas e incorpora algunos frutos del estudio, los cuales, pueden agruparse de la siguiente manera: contexto de la sistematización, elementos teóricos y metodológicos, marco operativo, los Centros del Saber Comunitario, situación final y sus elementos de contexto, análisis e interpretación de la experiencia, enseñanza-aprendizaje del proceso de creación de los CSC, lecciones aprendidas, conclusiones, limitantes y recomendaciones.

CONTEXTO DE LA SISTEMATIZACIÓN

La sistematización de la organización y creación de los CSC se concibe desde una experiencia concreta; el periodo en el cual se desarrolla constituye un eslabón clave en la tarea de realizar una interpretación crítica de esta institución. Es importante por cuanto esta experiencia forma parte del primer intento de materializar estas entidades de construcción del conocimiento desde el poder popular en el estado Barinas. Esta sistematización se realiza en un momento en el cual la nación busca senderos distintos que le permitan defender la independencia nacional. Se concibe en el contexto en que los docentes de la UNELLEZ se integran en un plan cuyo objetivo es la formación ética, política, pedagógica y social, para impulsar un nuevo modelo de desarrollo nacional inspirado en la igualdad social, la inclusión, la participación y el papel protagónico de los ciudadanos en el diseño e implementación de las políticas públicas.

TEORÍA RELATIVA A LOS ASPECTOS RELEVANTES DE LA SISTEMATIZACIÓN

La educación y la investigación científica obedecen a un plan para la reproducción de un sistema político y del mantenimiento de las clases dominantes, debido a que uno de los factores sociali-

zantes más importantes lo constituye la educación, a través de esta se pueden reproducir valores y principios sustentadores del sistema. La planificación de la educación es orientada conforme a los intereses económicos de los que detentan de hecho el poder, de tal manera que los recursos financieros para la educación y la investigación estarán encauzados conforme a las demandas de los que gobiernan. En el sistema capitalista obedece a la lógica del mercado y a los grandes centros de poder científico y tecnológico del mundo, esto trae como consecuencia la subordinación de los intereses de las mayorías nacionales a los de las potencias mundiales. Avondet y Sarthou (2011), al interpretar a Oscar Varsavsky afirman que, "todo estilo social incluye un estilo de consumo, de trabajo, de hacer ciencia, de hacer política, etc."... (...)..."distintos estilos sociales asignarán distintas prioridades y harán progresar la ciencia en direcciones diferentes" (p. 26).

CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTO

La construcción de conocimiento es la voluntad intencionada para aumentar el capital cultural de una sociedad. Bereiter y Scardamalia (2006), afirman que... "mientras el siglo XX dio un giro desde «educar» a «aprender», en el presente siglo XXI hay en marcha un giro adicional hacia construir conocimiento"(p.98). Entonces de lo que se trata no es aprehender el conocimiento existente sino construirlo a través de estrategias de enseñanza y aprendizaje.

DIÁLOGO DE SABERES

El diálogo de saberes, contribuye a la comprensión y aprendizaje que forman parte de los individuos racionales. Los CSC exigen la comprensión en el contexto de un método en el cual prevalezca el interés por la indagación. Los participantes, deben romper la racionalidad positivista que no permite el acercamiento con la realidad y descifrar sus interrogantes. El diálogo de saberes se desdobra en la pluralidad de posiciones y visiones que se trenzan a través de relaciones personalísimas. Los dialogantes de la universidad y los de la comunidad se proponen

visibilizar la realidad, produciendo diferentes miradas hermenéuticas, que pueden representar contradicciones e integraciones en el intercambio explicativo comunitario.

La fuerza motivadora de este proyecto de creación de los CSC coincide con los planteamientos sobre la teoría de la *ecología de los saberes* explicada por De Sousa Santos (2006), el cual plantea...“la posibilidad de que la ciencia entre no como monocultura sino como parte de una ecología más amplia de saberes, donde el saber científico pueda dialogar con el saber laico, con el saber popular” (p. 26).

METODOLOGÍA

Existen diversos métodos para sistematizar experiencias. Martinic (1984), citado por Berdegué, Escobar y Ocampo (2007) indican que es... “Un proceso de reflexión que pretende ordenar u organizar lo que ha sido la marcha, los procesos, los resultados de un proyecto, buscando en tales dinámicas las dimensiones que pueden explicar el curso que asumió el trabajo realizado” (p. 10). Por otra parte Jara (1998), citado por Berdegué (2000), afirma que...“Es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido”. Para Barnechea, González y Morgan (1992) se define...“Como la actividad de producción de conocimiento, la sistematización tiene como referente principal a la práctica, y el fin último de toda sistematización es volver a ella para devolver lo que ella misma enseña”.

En este escrito se ha seguido un método pragmático surgido de las influencias de múltiples aportes teóricos, filosóficos, metodológicos, psicológicos y pedagógicos del campo de sistematización de experiencias y que reflejan la búsqueda de referentes teóricos y metodológicos que expresen la realidad objetiva de la sociedad en constante evolución y transformación. Para el equipo interdisciplinario de la UNELLEZ, sistematizar una experiencia implica un abordaje integral de una práctica llevada

a cabo en la cual se analiza críticamente todos los aspectos intrínsecos y extrínsecos que constituyen el universo estudiado, con la finalidad de generar conocimientos sobre lo efectuado para seguir en un mejoramiento constante y evolutivo del saber.

MARCO OPERATIVO

Se ha desagregado en momentos según el siguiente procedimiento: 1.- La situación inicial y sus elementos de contexto. 2.- Proceso de acompañamiento. 3- Establecimiento de Áreas Problemáticas Comunitarias (APC). 4.- Necesidades de formación en el Consejo Comunal. 5.- Creación del Centro de Saber Comunitario El Guamito. 6.- Situación final y sus elementos de contexto. 7.- Análisis e interpretación de la experiencia. 8.- Enseñanzas y aprendizajes del proceso. 9.- Conclusiones. 10.- Limitaciones y Recomendaciones. 11.- Comunicación e intercambio de los frutos del proceso.

LA SITUACIÓN INICIAL Y SUS ELEMENTOS DE CONTEXTO

Las ideas que sustentaron la filosofía de la ilustración y la modernidad se encuentran en franca crítica como consecuencia de las evidencias éticas, sociales, ambientales y económicas que agobian a las sociedades modernas. Esta filosofía proclamó la felicidad del hombre, y cada día que pasa la humanidad se dirige sin frenos hacia una calamidad. Para Hopenhayn (1990)...“Proclamar el ocaso de la modernidad conlleva el reconocimiento de varias muertes: la del sujeto constructor del mundo; la de la representación -política, estética y en el proceso del conocimiento-, y la del iluminismo como proyecto societal” (p. 309).

El Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior ha diseñado un PNFD, el cual ha sido asumido por la UNELLEZ, esto ha permitido que los profesores reflexionen e internalicen conceptos y herramientas de pedagogía crítica y comprensión de la realidad social, económica y política de nuestro país.

La UNELLEZ evoluciona y toma alineación con las leyes emanadas de los órganos del Poder Público

Nacional, impulsa un proceso de transformación universitaria, orientado a lograr una educación para la liberación y la soberanía nacional, lo cual es posible solo si se adaptan las acciones y superestructuras a esos objetivos.

Una debilidad fundamental que ha mantenido la universidad tradicional y elitesca es la falta de vinculación con los sectores populares, lo que ha conllevado a que los miembros, por ejemplo, de los Consejos Comunales tengan un desconocimiento, casi absoluto, de la posibilidad de participar en la Creación Intelectual. Esta situación se contrapone a lo planteado por Córdova (2006), quien propone, haciendo referencia a la Misión Ciencia, ...Esta debe escalar nuestra capacidad para impulsar lo científico-técnico, con el propósito de impulsar el nuevo proyecto científico nacional. Esta misión debe servir para modelar una nueva cultura que aborde la organización colectiva de la ciencia, el diálogo de saberes, la integralidad, la interdisciplinariedad y la participación directa de diversos actores no tradicionales

EL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO

La inserción comunitaria es una de las aristas fundamentales para la transformación universitaria, se activa en distintos escenarios, uno de ellos es el campo de la Creación Intelectual, para lograr la vinculación se debe abordar la comunidad desde el concepto de inserción comunitaria, evaluada desde la integración, insertar es integrar la universidad a nuevos espacios de desempeño de sus funciones, superando la visión segmentada, asistencialista y paternalista.

Existen diversas formas de acercarnos a las comunidades. Para que este encuentro sea humano y emancipador debe estudiarse y reflexionarse sobre, al menos, tres momentos: El Ante-Encuentro, el Encuentro y el Post Encuentro.

El Ante-Encuentro permite una reflexión importante sobre la construcción de las relaciones humanas. El hombre, ante lo desconocido, establece un conjunto de conjeturas y pre-juicios, contruidos desde una lógica de pensamiento estructurado por la

vía de la socialización, los cuales constituyen sus experiencias significativas. Se deben disponer de las informaciones y la actitud que permitan reconocer que el saber y el conocimiento se encuentran en diferentes entes y espacios, por lo tanto no existe un solo polo del conocimiento y del saber, sino un estado pluripolar del mismo. El Encuentro, es donde se inicia el diálogo enriquecedor y de saberes, esta actitud debe ser permanente. El proceso de integración comienza y se va fundiendo como consecuencia de los acuerdos alcanzados, frutos de la deliberación sistemática. El Post Encuentro es el que institucionaliza la vinculación comunitaria, permite que el encuentro mantenga la vigencia en el tiempo y se convierta en trascendente.

PLAN DE INSERCIÓN COMUNITARIA

El plan que se siguió fue el siguiente: PRIMERO: se realizaron reuniones de trabajo en la UNELLEZ, con la finalidad de acordar una estrategia de encuentro con los habitantes que permitiera una relación entre iguales, y que generara la mayor confianza de los ciudadanos para el logro de los objetivos compartidos. SEGUNDO: se visitó la comunidad y se contactó directamente a personas particulares, lo que propició establecer nexos en sus propios hogares; se les visitaron además en la escuela, en instituciones, en las unidades de producción, en sus lugares de trabajo -Bodegas, Talleres de Herrería-, que ayudaran a identificarlos con la UNELLEZ. TERCERO: desde el principio se dio cuerpo a la figura del nativo asociado de Aguirre Batzán (1997). Esto resultó ser un proceso en el que cada detalle de la estancia en el Consejo Comunal cobró significación: al comienzo, como era de esperarse, resultó normal la receptividad cortés de quienes pertenecen al Consejo Comunal. CUARTO: en este punto cobró vital relevancia la figura del informante clave (García Giménez, 1994), quien fortaleció la validez del trabajo con sus aportes, conocimientos, experiencia y su disposición para compartirlos.

IDENTIFICACIÓN DE INFORMANTES CLAVES

Se contó con personas pertenecientes al Consejo Comunal y representantes de instituciones con quienes se fortalecieron los lazos: Rosalía Andarcia, Glorianny Soto, Férida Azuaje, Alcides Cárdenas, José Rondón, Hiliana Rondón, Nilda Flores. Los miembros del Consejo Comunal que se motivaron son fundadores de esta zona y líderes sociales, deportivos y políticos; están interesados en participar en diálogos constructivos que permitan mejorar las condiciones generales en las que se encuentran.

ÁREAS PROBLEMÁTICAS COMUNITARIAS (APC)

Se procedió a determinar cuál sería la técnica más adecuada de participación y diálogo para efectuar un diagnóstico preliminar en la comunidad, se orientó, según lo establecido por Geilfus (2002). La etapa en la cual se desarrolló el diálogo de saberes ameritó una herramienta de diagnóstico participativo para definir problemas y causas; en este sentido se seleccionó la entrevista y comunicación oral: diálogo con informantes clave y formación de grupos enfocados. Después de decidir sobre el tipo de herramienta a utilizar en el diálogo, se solicitó si poseían un diagnóstico comunitario. Las respuestas se circunscriben a tres (3) períodos de este Consejo Comunal.

El primero que corre desde la constitución primaria del Consejo Comunal, en cuyo período se realizaron diagnósticos sectoriales en la comunidad, el segundo período desde que se vence el período de la primera constitución hasta la fecha de la nueva adecuación, donde no se realizó ningún tipo de trabajo orgánico. El tercer período se corresponde con el lapso que va desde que se adecua de nuevo el Consejo Comunal, de tal manera que la comunidad ha transcurrido por distintos momentos organizativos y operativos. En el momento en el cual se efectuó el abordaje comunitario el Consejo Comunal no tenía voceros designados en Asamblea de Ciudadanos, lo cual constituyó una debilidad organizativa para el ejercicio del Poder Popular. Sin embargo de estos diálogos, con los informantes claves, los grupos de enfoque, la aplicación de la planificación estratégica participativa, se obtuvieron algunas conclusiones. (Cuadro 1).

DETERMINACIÓN DE LAS APC Y RELACIÓN CON LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL DOCUMENTO NECESIDADES DE INVESTIGACIÓN 2011 DEL MPPCTI

De los distintos diálogos con los informantes claves, caracterizados por la amplitud, el reconocimiento de la sabiduría popular y una afirmación del conocimiento histórico de una realidad narrada según sus experiencias significativas surgieron Áreas Problemáticas Comunitarias (APC) para el Consejo Comunal El Guamito. Mediante una asociación Área Problemática Comunitaria-Necesidades de Investigación del Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e innovación del año 2011 se construyó el cuadro 2, que constituyó el primer logro pre-organizativo del Centro del Saber Comunitario.

NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL CONSEJO COMUNAL EL GUAMITO.

Se precisaron las siguientes necesidades:

- 1) Detección de Potencialidades.
- 2) Diagnóstico Participativo.
- 3) Rendición de cuentas.
- 4) Manejo financiero de los recursos.
- 5) Contraloría social. 6) Contabilidad.
- 7) Auditoria.
- 8) Planificación de Proyectos.
- 9) Organización.
- 10) Centro de Saberes Comunitarios.
- 11) Talleres de Habilidades para el Trabajo: Planificación y Repostería, Diseño y Confección de prendas de vestir, Conservación de Alimentos, Herrería.
- 12) Talleres de artes.

CENTRO DEL SABER COMUNITARIO (CSC)

El Reglamento de Creación Intelectual de la UNELLEZ (2013), en su art.69 establece que el CSC...“es un espacio de Creación Intelectual, en el cual un grupo de actores integrantes de una comunidad, vinculados con la universidad, desarrolla actividades alrededor de un tema para impulsar procesos participativos en la búsqueda de soluciones a los problemas”(p.25). Los CSC se crean cuando varios miembros de la comunidad universitaria identifican una problemática de interés común y

deciden conformar un equipo alrededor del tema o temas priorizados, los cuales se encuentran plasmados en el Cuadro 2.

El objetivo general del módulo de cultura universitaria en el contexto del PNFED, consistió en lograr el compromiso de los miembros del Consejo Comunal abordado para la creación de un Centro de Saber Comunitario, el cual se logró.

Cuadro 1. Diagnóstico del entorno y del ámbito externo del Consejo Comunal El Guamito. FODA.

Fortalezas (F)	Oportunidades (O)
<ul style="list-style-type: none"> • Amplias extensiones de tierras. • En la Comunidad está en construcción una empresa agroindustrial de capital mixto (Matadero Avícola). • En este Consejo Comunal se encuentra la empresa estatal PDVSA. • Existen múltiples empresas agropecuarias, (Producción de Huevos, leche, carne bovina, carne de búfalo, piscicultura). • Existen Escuelas para el Primer Nivel. • Se encuentra el Instituto de Biotecnología para el Agro. • Los miembros de la comunidad tienen conciencia de la necesidad de organizarse para avanzar en las mejoras para su comunidad. • Se encuentra la Escuela Agronómica Salesiana. 	<ul style="list-style-type: none"> • El acompañamiento de la UNELLEZ, en el impulso para la creación de los Centros de Saber Comunitario. • Las políticas del estado orientadas a fortalecer el Poder Popular. • Las políticas de financiamiento de actividades agropecuarias. • Las necesidades de alimentos que demanda el país. • La disposición de los propietarios de las unidades de producción de participar en la solución de los problemas de abastecimiento de alimentos que tiene el país. • Hay muchos productores que tienen una larga experiencia en la producción agropecuaria.
Debilidades (D)	Amenazas (A)
<ul style="list-style-type: none"> • La falta de adecuación del Consejo Comunal. • La falta de organización del Consejo Comunal. • La ausencia de voceros en el Consejo Comunal • La desintegración del Consejo Comunal. • Los nulos recursos financieros del Consejo Comunal. • La prevalencia de intereses grupales por encima de los intereses colectivos. • La escasa participación en las asambleas de ciudadanos convocadas para tratar temas concernientes a la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> • La no asignación de recursos por parte de los distintos niveles de gobierno como consecuencia de la no adecuación. • La no calificación del Consejo Comunal para los Programas Sociales y Misiones por la falta de legalización.

Fuente: Autores del proyecto y miembros de la comunidad. Año 2015

Cuadro 2. Relación entre las APC y las necesidades de investigación.

Problemáticas comunitaria	Área	Sub-área	Línea Estratégica	Necesidades de investigación
1. Definición de la vocación agrícola o pecuaria de los suelos en el área del Consejo Comunal El Guamito, por cuanto la experiencia de los ciudadanos es que hay un escaso rendimiento en la producción vegetal y pecuaria.	Soberanía y Seguridad Alimentaria	Sistema de Producción Agrícola Vegetal	Agricultura Agroecológica	Evaluación de la sustentabilidad de los sistemas de la agricultura tradicional en los diferentes regiones del país
2. Impacto de la industria petrolera en la calidad del agua para consumo humano en el sector El Guamito, parroquia Alto Barinas, municipio Barinas, estado Barinas.	Ambiente	Gestión Integral de Aguas	Conservación y calidad de aguas.	Monitoreo de contaminantes químicos y agroquímicos en aguas superficiales y subterráneas y su impacto sobre la salud de la población y la diversidad biológica
3. Presencia de analfabetismo en la comunidad El Guamito	Educación	Procesos de Educación y Aprendizajes	Pedagogía crítica	Procesos comunitarios de a educación y aprendizajes
4. Falta de integración, apatía y comunicación entre los miembros de la comunidad, lo cual ha conllevado a desatender aspectos determinantes para el desarrollo comunitario. En la práctica existen dos sectores comunicados	Política y sociedad	Procesos socio políticos	Problemas sociales e institucionales	Estudio de la comunas como forma de organización socio políticas
5. Las Misiones no están funcionando, no hay módulos de servicio, el gas comunal no llega, no hay transporte público (Servicio comunal)	Política y sociedad	Procesos socio políticos	Fortalecimiento de políticas publicas	Estudio y evaluación de políticas públicas con énfasis en los programas y misiones sociales y educativas
6. Desconocimiento de la importancia social de la ciencia y tecnología y del proceso de construcción del contenido.	Política y sociedad	Proceso socio antropológicos	Representaciones sociales	Percepción y valoración social de la ciencia, tecnología innovación en los sectores populares

Fuente: Autores y miembros de la comunidad. Año 2015.

El CSC es la búsqueda de una propuesta suficientemente innovadora que posibilite la Creación Intelectual estimulando la integración de docentes y miembros de los Consejos Comunales en un proceso de construcción de conocimientos cuyos ejes fundamentales y motivadores son: 1) Instauración de una ciencia humana que posibilite la liberación del hombre y la construcción de una sociedad justa y solidaria. 2) El Proceso de construcción del conocimiento debe ser una arista transversal en el desarrollo de la ciencia. 3) La ciencia debe estar al servicio de las necesidades fundamentales de los ciudadanos. 4) El conocimiento se encuentra distribuido y no localizado en mentes destacadas y sobresalientes

SITUACIÓN FINAL Y SUS ELEMENTOS DE CONTEXTO

Desde el punto de vista organizativo se ha logrado establecer la iniciativa del CSC. Se establecieron las áreas problemáticas y las líneas de Creación Intelectual para el Consejo Comunal. De las consideraciones anteriores se logró conformar un plan rector comunitario para la Creación Intelectual del Consejo Comunal, que permitirá abordar los problemas prioritarios. Otra de las consecuencias trascendentales ha sido la incorporación protagónica de los miembros de la comunidad a un proceso de discusión y diálogo sobre los conceptos de ciencia, tecnología e innovación en el Poder Popular.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Establecer los procedimientos de creación de los CSC constituye un esfuerzo complejo debido a la gran cantidad de factores que se involucran en su desarrollo, aun cuando es un aspecto importante en la meta por alcanzar una ciencia y una tecnología propia, nacional y con pertinencia social, la participación en su organización e implementación está supeditada por elementos culturales arraigados que privilegian otros objetivos tangibles y materiales por encima de lo intangible pero trascendental.

Las diversas posiciones sectarias y partidarias de los grupos conformados por los partidos políticos en estas comunidades han generado un clima interno de desintegración, originado de las visiones distintas de

la construcción de la sociedad que frena el desarrollo social, económico y cultural de este territorio.

Es básico insistir en impulsar el conocimiento de los medios que subyacen en la construcción de la ciencia en los sectores populares, sino existe un empoderamiento de las metodologías que conducen a la construcción del conocimiento no será posible impulsar un nuevo modelo de desarrollo que genere justicia social e independencia nacional.

El proceso de creación de los CSC es percibido favorablemente en las comunidades porque se comprende que esta institución novedosa trae consigo una respuesta a problemáticas que están gravitando permanentemente en ellas.

ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DEL PROCESO DE CREACIÓN DE LOS CSC

Es importante destacar que el trabajo en equipo ha sido un factor determinante en el desarrollo del proyecto de creación de los CSC. Las visiones distintas de las disciplinas participantes permiten un enfoque amplio de la realidad.

Asumir la implementación del CSC de una manera inclusiva, parte de la convocatoria general de la comunidad donde se explicita los alcances que tienen los CSC, y se eviten las formas explícitas o implícitas que generen división y exclusión de los miembros de la comunidad.

No hay duda del desconocimiento que hay en las comunidades sobre la posibilidad de realizar proyectos de Creación Intelectual. Consideran que la ciencia solo puede ser abordada por los científicos universitarios, que la construcción del conocimiento es un privilegio de pocos.

La participación en el PNFD es definitiva para la comprensión, apoyo, impulso de una propuesta como los CSC, que implica estar convencido del papel que juega la ciencia en las relaciones de poder.

Es fundamental para el proceso de creación y consolidación de los CSC, seguir estudiando las metodologías y técnicas de organización de estas instituciones para la Creación Intelectual, que permi-

tan ir mejorando su instauración definitiva y su gestionar eficiente.

Es imprescindible la elaboración de un proyecto logístico que determine los recursos disponibles, tanto materiales como financieros, por cuanto este factor será determinante para lograr un mayor impulso, una mayor participación y unas condiciones apropiadas.

CONCLUSIONES

El CSC puede contribuir a fortalecer las organizaciones comunales en el país, mediante la realización de Proyectos de Creación Intelectual que obedezcan a las realidades territoriales y las necesidades más sentidas.

El proceso de organización y creación del CSC El Guamito, se desarrolló en un contexto de resistencia natural a los cambios que se dan como consecuencia de los modelos de desarrollo capitalista instaurados cuyos valores se confrontan y se encuentran arraigados en muchos conciudadanos, esta resistencia está expresada en la falta de información sobre los CSC y su potencial como institución que permitirá una mejor calidad de vida.

LIMITANTES Y RECOMENDACIONES

La escasa participación de los ciudadanos en las reuniones convocadas con la finalidad de discutir los temas inherentes de los CSC.

La planificación participativa es un proceso de naturaleza lenta, ella requiere de comprensión y reiteradas reuniones de socialización para llegar a acuerdos, esa lentitud produce desconfianza e impaciencia en los miembros de la comunidad que desean ver resultados con celeridad, para atender esta dificultad se deben establecer claramente en el inicio del abordaje los objetivos que se persiguen y los lapsos para lograrlos.

Se requieren actividades pre organizativas de estímulo, inducción, motivación, resolución de conflictos, convivencia ciudadana y formación en artes y oficios, para poder abordar con mayor eficacia la organización del CSC.

La falta de recursos oportunos, fundamentalmente, transporte, el deficiente servicio público de este, las pocas oportunidades de apoyo para el traslado hasta el Consejo Comunal, el elevado costo del transporte hasta la zona, limitan las posibilidades de atender con la frecuencia necesaria el proyecto de organización y consolidación del CSC.

COMUNICACIÓN E INTERCAMBIO DE LOS FRUTOS DE LA SISTEMATIZACIÓN

Este proyecto de Creación intelectual será editado en forma de libro o documento.

La formalización de talleres para dar a conocer las conclusiones de la sistematización de la experiencia y los nuevos propósitos es una actividad importante en la tarea de generar espacios para la discusión que permitan visualizar desde distintas aristas la institucionalización de los CSC.

Participar en programas radiales en la emisora de la UNELLEZ con la finalidad de informar de los resultados de la sistematización de experiencias en la Creación de los CSC y lograr con los usuarios y usuarias un intercambio comunicacional que permita la discusión de los elementos de construcción del saber.

Construcción, edición y publicación de un boletín informativo que llegue semestralmente a todas las instancias del Poder Comunal y a las universidades con los aspectos más relevantes de las experiencias de los CSC.

REFERENCIAS

- Aguirre, Batzán (1997). Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural, Alfaomega. México.
- Avondet, Laura y Sarthou, Nerina (2011). Pensamiento Latinoamericano en Ciencia y Tecnología: su contenido político y vínculo con la sociedad. En Pérez I., (Comps.) Ética y Ciencia.

- Barnechea, M.; González, E. y Morgan, M. (1992) "¿Y cómo lo hace? Propuesta de Método de Sistematización". Taller Permanente de Sistematización-CEAAL-Perú, Lima.
- Berdegú, Julio A.; Escobar, Germán y Ocampo, Ada (2007). Sistematización de Experiencias Locales de Desarrollo Rural. Guía metodológica. Versión Revisada y Aumentada. FIDAMERICA Y PREVAL
- Bereiter, C. and Scardamalia, M. (2006). Knowledge Building: Theory, Pedagogy, Technology. New York: Cambridge University Press: 97-118.
- Córdova, Y. (2006). Debate sobre la Misión Ciencia. En Lanz, R (Comps.). Debate abierto sobre Misión Ciencia (pp. 3-6). Caracas. Ministerio de Ciencia y Tecnología.
- De Sousa Santos, Boaventura (2006). Renovar la Teoría Crítica y reinventar la emancipación social. Buenos Aires: CLACSO.
- García Jiménez, E. (1994). Investigación Etnográfica. En V García Hoz. Problemas y Métodos de Investigación en educación personalizada. Madrid, España: Rialp.
- Geilfus, Frans (2002). 80 herramientas para el desarrollo participativo: diagnóstico, planificación, monitoreo, evaluación. San José. Costa Rica: IICA. Sede Central.
- Hopenhayn, M. (1990). La utopía contra la crisis o cómo despertar de un largo insomnio. Presentado en: Seminario Diálogo Interregional sobre Desarrollo, Democracia y Pensamiento Crítico. Centro de Estudios Públicos, Santiago, Chile.
- República Bolivariana de Venezuela (2013). Ley del Plan de la Patria 2013-2019. Tribunal Supremo de Justicia, Caracas, Venezuela: Gaceta Oficial N° 40308 de Fecha 4/12/2013.
- UNELLEZ (2013). Artículo 69: De los Centros de Saber Comunitario. Reglamento de creación intelectual de la UNELLEZ. Resolución N° CD2013/384. Barinas
- Varsavsky, Oscar. (1969) Ciencia, política y científicismo. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-004

[Regresar al Contenido](#)



VINCULACIÓN SOCIAL: TOTALIDAD CONCRETA PARA IMPULSAR LA TRANSFORMACIÓN REVOLUCIONARIA DE LA UNIVERSIDAD *

SOCIAL LINKING: ALL CONCRETE TO BOOST THE TRANSFORMATION
REVOLUTIONARY OF THE UNIVERSITY

JANIO J. GUERRERO ⁽¹⁾

RESUMEN

La educación universitaria como *totalidad concreta*, donde se generan múltiples determinaciones, ha respondido históricamente a categorías funcional positivistas como la fragmentación, la ahistoricidad, el carácter acumulativo del conocimiento, la racionalidad instrumental y la pretensión de la validez universal abstracta, lo cual ha generado la formación de profesionales tecnócratas mercantiles. El propósito de éste ensayo es argumentar una ruptura con esta cosmovisión, guiados por la dialéctica crítica de Marx, considerando las siguientes categorías: totalidad concreta, historicidad, superación de las contradicciones y praxis revolucionaria. Para ello se trabaja la vinculación social universitaria como categoría vinculante e integral con las demás funciones sustantivas de la universidad (formación integral, creación intelectual y producción). Se estudia la historia reciente de la educación universitaria, partiendo de la Reforma de Córdoba, pasando por el Mayo Francés y el Plan Atcon, hasta la entrada de la revolución bolivariana, la creación de la Misión Alma Mater y con ésta el nacimiento de las Universidades Politécnicas Territoriales (UPT) en Venezuela. Entre las bases teóricas tenemos a Marx como principal, Simón Rodríguez (educación popular), Bolívar (moral y luces) y Paulo Freire (educación liberadora) Epistemológicamente se utiliza la dialéctica crítica y sus diferentes tesis y leyes. De allí se desprenden las determinaciones, los nudos articuladores y cómo éstos se interpenetran e interconectan. Finalmente se generan las categorías que integran la vinculación social como totalidad concreta que vincula las funciones sustantivas de la universidad.

Palabras clave: Educación universitaria, transformación revolucionaria, vinculación social.

(*) Recibido: 25-04-20 16

Aceptado: 11-05-2016

(1) Universidad Politécnica Territorial del estado Barinas "José Félix Ribas" (UPTJFR), Venezuela.

Email: janiojguerrero@gmail.com

ABSTRACT

University education as all concrete, where is generate multiple determinations, it has responded historically to positivist functional categories as the fragmentation, the ahistoricity, the cumulative character of the knowledge, the instrumental rationality and the claim of the abstract universal validity, which has generated it training of commercial technocrat profesionales. The purpose of this essay is argue a rupture with this worldview, guided by the Marx's critical dialectical, considering them following categories: all concrete, historicity, overcoming of the contradictions and revolutionary praxis. For that reason, it works social linking of the University as a binding and comprehensive category with the other substantive functions of the University (integral formation, intellectual creation and production). It studies the recent history of university education, starting of the Reform of Cordoba, passing by the Mayo Frances and the Atcon Plan, until the entry of the bolivarian revolution, the creation of the Alma Mater Mission and with this the birth of the Territorial Polytechnic Universities (UPT) in Venezuela. According with the theoretical bases, we have to Marx as main, Simon Rodriguez (Popular Education), Bolivar (Moral and Lights) and Paulo Freire (Releasing Education) epistemologically is used the dialectical critical and their different thesis and laws. Of there is emerge them determinations, the knots articulators and how these are interpenetrate and interconnect. Finally is generate the categories that integrate the social linking as all concrete that links them substantive functions of the University.

Keywords: University education, revolutionary transformation, social linking.

INTRODUCCIÓN

La historia de la humanidad, como lo sostuvieron Marx y Engels, es la historia de la lucha de clases, la cual constituye el motor que agiliza las transformaciones del orden mundial. "...Las ideas imperantes en una época han sido siempre las ideas propias de la clase imperante." (Marx y Engels, 1848, p.40), por tanto han impuesto a la humanidad su cosmovisión para el sostenimiento del status quo y se irradia a todos los ámbitos de la sociedad. La educación forma parte de la superestructura, en las formaciones económicas sociales, allí se produce el trabajo cultural, político e ideológico. Por tanto, la educación universitaria, que constituye el área de acción de éste ensayo, contribuye a formar la conciencia dependiente, sumisa y afín al sistema capitalista.

A pesar que en los últimos años, en Venezuela, hay avances cuantitativos en la creación de universidades, en la municipalización de la educación, en el acceso y el sostenimiento presupuestario en este importante sector, toda vez que poco más del 3% del producto interno bruto (PIB) en el país asignado a la educación en el año 1998, hoy dicho valor está por

encima del 7% del PIB, que a juicio de la Organización de las Naciones Unidas considera un índice elevado, puesto que el promedio en los países avanzados es de 5,5%: "... la inclusión de todas y todos, sin discriminaciones, ha sido el logro más evidente, al punto que hemos sido reconocidos por la UNESCO como el segundo país en América Latina y el quinto en el mundo en matrícula universitaria..." (Castellano, 2012, pág. 257).

Si bien este marcador incide en la población en general, aún se está lejos de una transformación revolucionaria, que dé al traste con la cosmovisión funcional positivista que ha convertido a la sociedad en frágil, auto engañada, paternalista y que vive permanentemente de dádivas.

Por lo antes señalado, se aspira elaborar una propuesta referente a una de las funciones sustantivas de la universidad, como es la vinculación social, considerada desde la categoría marxista de totalidad concreta, en integración permanente con la formación integral de los educandos, desde una perspectiva crítica. En este contexto, la función de creación intelectual o investigación, debe estar

direccionada a sistematizar respuestas a problemas, necesidades y potencialidades de la sociedad en general. En esa totalidad concreta también se incluye la función sustantiva de la producción, tanto de bienes y servicios como de tecnologías alternativas a la degradación ambiental.

El campo de la reflexión, por tanto, lo constituye la vinculación social, la cual se asume desde la perspectiva de la categoría marxista totalidad concreta, para impulsar la praxis revolucionaria.

“Vamos a entender como vinculación social de la universidad las diferentes estrategias diseñadas y aplicadas en el marco local, regional, nacional e internacional, las cuales servirán para la interconexión con el colectivo en general, lo que a su vez permitirá estrechar lazos de cooperación y complementariedad con los sectores sociales organizados, a los fines de impulsar el segundo plan socialista de la nación, o plan de la patria 2013-2019, donde se contemplan estrategias para la transformación de la educación universitaria, así como el conjunto de leyes de la revolución bolivariana, como la Ley Orgánica de Educación. De igual forma la vinculación social nos permitirá medir el impacto de la universidad en la comunidad, toda vez que hay programas y proyectos que se ejecutan actualmente, que requieren la sistematización de resultados, donde se genera el acompañamiento de los universitarios. Todo ello contribuirá en la construcción de una conciencia colectiva, la cual se desarrollará a través de prácticas sociales y prácticas lingüísticas en los planes de trabajo que giren en torno a la identificación con el socialismo bolivariano y con una universidad revolucionaria, por cuanto el rol que le corresponde asumir en este proceso de cambios está relacionado con la vanguardia en la generación, intercambio, apropiación y socialización de conocimientos” (Guerrero, J. y Uzcátegui, C., 2012, pág. 24).

En tanto que el objeto de estudio es la educación universitaria, la cual tiene vínculos determinantes con las líneas establecidas en la Universidad Bolivariana de Venezuela que identifica dentro de cinco áreas de investigación, la que corresponde al presente trabajo, como es, innovaciones educativas emancipadoras y desarrollo humano.

LO CONCRETO DADO

Conforme a la concepción materialista de la historia de Marx, la sociedad en su conjunto responde a la dinámica y la complejidad de la lucha de clases, la cual determina, en última instancia, toda la estructura, el ordenamiento y el devenir social en la totalidad de la creación humana. En este contexto, las élites dominantes imponen su cosmovisión funcional positivista, para regir el marco de la vida en todos los ámbitos.

La educación universitaria como totalidad concreta, ha respondido históricamente a las siguientes categorías: la fragmentación, la ahistoricidad, el carácter acumulativo de los conocimientos, la racionalidad instrumental y la pretensión de la validez universal abstracta. Esta situación ha generado que se formen profesionales para el capital, tesis que se intentará demostrar a continuación.

Es así como la universidad ha generado un escaso impacto social para la transformación de la sociedad, lo cual se puede percibir en las dificultades para acompañar las políticas públicas del proceso bolivariano y en el hecho de que las comunidades, sus organizaciones y liderazgos, reproducen en su praxis los valores capitalistas e inconscientemente aplican sus principios y modos de organización y funcionamiento.

La universidad nace históricamente en el mundo clerical, en el encierro de los conocimientos, que se expresan en la idea de claustro académico. Luego, Descartes asesta un golpe mortal al conjunto de ideas de la iglesia mediante su duda metódica, que cuestiona de modo severo las verdades sostenidas para esa época. Posteriormente, la universidad sirve sólo a las clases dominantes y a la formación de sus élites: es la universidad napoleónica

...El nuevo modelo tenía características muy precisas: ruptura del carácter universitario y holístico de universidad y su sustitución por una visión disgregadora de los estudios universitarios que suponía el funcionamiento separado totalmente independiente de facultades, así como la separación de la enseñanza profesional de la investigación en ciencia y técnica y de las humanidades. El modelo napoleónico enfatizaba profesiones separadas de la actividad científica e investigativa. Además, suponía escuelas profesionales estrechamente subordinadas al gobierno...” (Centro Edumática. 2016, p. 4).

La historia de conformación de las universidades permite ubicar el problema que consiste en definir cuál es su papel en el arraigo de la sociedad burguesa o la transformación de la misma. En este contexto, los estudiantes de Córdoba, en Argentina, vendrían a dar al traste con este tipo de universidad y promoverán una inserción social de las mismas; por tanto, dan un golpe certero al modelo de universidad napoleónica, que cuestiona la herencia de éstas del siglo XIX. Partían de sus vivencias en la universidad de Córdoba, que era conservadora, elitista, medieval, decadente y corrupta. Ampliaron la crítica más allá de los muros universitarios, colocando en el escenario el mismísimo orden de la sociedad. Con la reforma de Córdoba se plantea “La búsqueda de autonomía universitaria iba dirigida contra el control que el Estado y el gobierno ejercían como herencia del modelo napoleónico “tropicalizado” (Centro Edumática. 2016, p.7).

También con el Movimiento de Córdoba “la extensión universitaria era un llamado a debilitar el carácter elitista, aislado, de la vida universitaria y la cultura con relación a la mayoría de la población.” (Centro Edumática. 2016, p. 9). Ambas consideraciones están vigentes y plantean el reto de demostrar cómo las universidades a través de sus funciones sustantivas, han servido, en el marco de la noción marxista de superestructura, a un mayor afianzamiento de la sociedad capitalista. A tal efecto, se plantea el reto de elaborar constructos teóricos

que promuevan la emancipación de saberes. De allí emergen las siguientes interrogantes: ¿Cómo contribuir con la transformación revolucionaria de las funciones sustantivas de la universidad en el contexto de la Universidad Politécnica Territorial del Estado Barinas “José Félix Ribas”?, ¿Cuál es la historicidad de la extensión universitaria, denominada hoy vinculación social? ¿Qué referentes teóricos identifican la vinculación social universitaria?, ¿Cómo hacer para que la universidad sea un centro de saberes emancipatorios? ¿Cuál es la praxis revolucionaria de la vinculación social universitaria que impulse la transformación? Al responder estas interrogantes se pudieran generar una serie de estrategias constitutivas de una praxis revolucionaria para promover la transformación de la universidad y su pertinencia con el proceso bolivariano que se desarrolla en la República Bolivariana de Venezuela.

En consecuencia, se requiere una universidad que se coloque a la vanguardia de la educación, la investigación, el conocimiento, la difusión y la praxis de una cosmovisión revolucionaria, que permita el fortalecimiento de los logros sociales en el país, que se interconecten con el poder popular para un acompañamiento vía el diálogo de saberes, que permita la cooperación en la resolución de problemas, la satisfacción de necesidades y el apuntalamiento de las potencialidades, en la búsqueda de lo que Marx señalaba como la vida humana plena, vital, gratificante y trascendente. Todo ello con miras a elevar el status de una conciencia libertaria para la construcción de la soberanía cognitiva, cultural, productiva, comunicativa y otras.

La importancia que se deriva de este ensayo, referido a las funciones sustantivas de la universidad, es la necesidad y urgencia de establecer marcos teóricos para la transformación revolucionaria, transversalizada en todo el quehacer universitario. Se requiere un debate en el marco ideológico, epistemológico, ontológico, filosófico y político que procure la construcción de conocimientos que tengan como fin último la cooperación con el proceso revolucionario y bolivariano. Supone también impulsar una transformación individual y colectiva de los actores

universitarios, vía prácticas sociales y lingüísticas, a través de programas y proyectos que se circunscriban al plan rector de la universidad. Ello permitirá el impulso y la promoción de una cosmovisión que trascienda el capitalismo y se instaure gradualmente, así como de forma dialéctica, la hegemonía socialista.

Con la irrupción de la revolución bolivariana, hay intentos de impulsar la transformación universitaria, a través de la creación de la Ley Orgánica de Educación, la Misión Alma Mater y el Plan de la Patria 2013-2019, los cuales ameritan marcos teóricos que se construyan a partir de categorías marxistas, para que la vinculación social funcione integralmente y de forma totalizante, para desencadenar procesos que erradiquen la inmediatez, la improvisación, la sumisión, la alienación, la eventitis y la tecnocracia. En este contexto, resulta pertinente la idea del profesor Luis Damiani:

...transformación es movimiento, devenir, construcción; es decir, historicidad. no es posible hablar de transformación sino desde una perspectiva de historicidad, que explica la reconstrucción de lo dado orientado hacia un nuevo horizonte de proyecto humano y social, considerando las fuerzas generadoras de contradicciones que irrumpen y mueven hacia la reconstrucción de procesos en su expresión de síntesis multidimensional y en diversidad... (Damiani, 2007, p.XXII).

TEORÍAS, MÉTODOS Y RESULTADOS

El abordaje de la problemática de estudio, que en el pensamiento marxista, se denomina "lo concreto dado", entendido como como múltiples determinaciones, parte de una concepción de historicidad, la cual permite analizar la evolución de la universidad y las principales reformas que han ocurrido en momentos transcendentales de la vida universitaria. Del encierro de la universidad eclesiástica, cuyo propósito principal consistía en la defensa de los intereses de la corona española y las verdades absolutas de la iglesia católica, se pasó al modelo napoleónico de la universidad que enfatizaba en las

profesiones separadas de la actividad científica e investigativa, así como la subordinación a los gobiernos y aislamiento de la dimensión estética de los seres humanos. Este modelo de universidad se adapta perfectamente a lo que señalaran Marx y Engels en el Manifiesto del Partido Comunista (1848), refiriéndose a la superación del régimen feudal, que "la burguesía ha desempeñado, en el transcurso de la historia, un papel verdaderamente revolucionario...Donde quiera que se instauró, echó por tierra todas las instituciones feudales, patriarcales e idílicas." (p.19).

La universidad como componente de la superestructura según la perspectiva marxista, viene a ejercer ese rol político-ideologizante a través de la tecnocracia, fragmentando todos los conocimientos y poniéndose al servicio del capital. Su pertinencia, en lugar de ser social y colectiva, es individualista y concentrada en las élites gobernantes y opresoras.

Ante todo este orden de cosas surgió el espíritu de Córdoba de 1918. Aquella muchachada impulsó un proceso de transformación de la Universidad Latinoamericana, en un contexto, como señala Tünnermann, de crisis del positivismo y expansión intensiva del capitalismo. Entre sus postulados se concebía la reorganización académica, vínculos con el sistema educativo nacional y con el fortalecimiento de la función social de la Universidad, por la vía de la extensión. Posteriormente emulando la revolución francesa apareció "el mayo francés... movimiento político y cultural marcado por una huelga general a lo largo de toda Francia, que desestabilizó al país económicamente...protestas estudiantiles, la huelga abarcó a 11 millones de trabajadores por dos semanas continuas..." (Sahores, 2011, pág.1), lo que culminaría con el fin del gobierno del Presidente Charles De Gaulle.

Los movimientos revolucionarios de los años 60, que cobijó en las universidades ingentes masas estudiantiles y profesoraes serían sofocados en las décadas de los 60 y 70 a través del Plan Atcon, que concebía 9 puntos básicos, entre los cuales cabe señalar: el punto 5 "el profesorado no puede ser

inamovible y el monopolio de la cátedra debe ser eliminado”; punto 7 “debe establecerse un régimen disciplinario para el estudiantado tendiente a despolitizarlo”, punto 8 “las actividades deportivas y culturales deben convertirse en un instrumento de despolitizar al estudiantado” (Ocampo, 1979, pág. 16).

Ahora bien, en lo que respecta en concreto a la extensión universitaria en Venezuela, Labrador (2011, p.34) establece, citando a Matos, la existencia de cuatro períodos, desde entrada del siglo XX hasta 1983, en lo referente a la contribución del ámbito universitario con el sector socioproductivo. Señalan que en los dos primeros períodos no hay muestras evidentes de abandonar el modelo Napoleónico de Universidad. Es a partir de la tercera fase que va de 1959 hasta 1969, donde despunta la promoción de la ciencia, vía la creación del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC) en 1959 y otros. Posteriormente hace su entrada al 4to período 1970-1983, fase de la Industrialización en Venezuela que había arrancado en las tres décadas anteriores. Es el momento de la integración Universidad – Industria – Investigación. Para 1976 se crea el Centro de Investigaciones del Estado para la Producción Experimental Agroindustrial (CIEPE), entre otros. Para 1975 se concreta la Unidad CONICIT – Universidad, se crea el Centro de Investigaciones Carboníferas y Siderúrgicas (CICASI), Alianza CONICIT- CORPOZULIA -Universidad del Zulia.

A finales de los años 90 del pasado siglo sobrevendría la revolución bolivariana y con ésta la atención de la educación en general y la creación de la Ley Orgánica de Educación (LOE), la Misión Alma Mater y en el marco de ésta última la creación de la UPT “José Félix Ribas”

Además de la historicidad, la transformación revolucionaria de la universidad venezolana pudiera fundamentarse en la concepción del estado docente del maestro Luis Beltrán Prieto Figueroa:

El Estado interviene, por derecho propio, en la organización de la educación del país, y orienta, según su doctrina política, esa

educación...Si el Estado es fascista, la escuela es fascista. Si el Estado es nazista, la escuela es nazista... Si el Estado es democrático, la orientación de la escuela necesariamente tiene que ser democrática... (Prieto. 2007, p.233).

Otra fuente importante para sustentar la transformación universitaria es Bolívar, quien señala: “La Nación será sabia, virtuosa, guerrera, si los principios de su educación son sabios, virtuosos y militares...”. (Damiani 2007. Pag. 135). El Curriculum Bolivariano es buen ejemplo. Del maestro Simón Rodríguez se toma la Educación Popular, que en su pensamiento estaba la idea de formación integral de los republicanos:

De la Ética Educativa Robinsoniana surge la filosofía que sustenta y alimenta el Sistema Educativo Bolivariano con sus cuatro pilares: aprender a crear (inventamos o erramos), aprender a participar y convivir, aprender a valorar y aprender a reflexionar... (Calzadilla. 2007, pag.59)

Otra fuente importante para sustentar la transformación universitaria es Paulo Freire (1969):

La pedagogía del oprimido, como pedagogía humanista y liberadora, tendrá, pues, dos momentos distintos pero interrelacionados. El primero, en el cual los oprimidos van descubriendo el mundo de la opresión y se van comprometiendo, en la praxis, con su transformación y, el segundo, en que una vez transformada la realidad opresora, esta pedagogía deja de ser del oprimido y pasa a ser la pedagogía de los hombres en proceso de permanente liberación.” (p.33).

Los **Aspectos Legales** que sustentan la transformación universitaria parten de la Constitución de la República de Venezuela de 1961, la Ley de Universidades, la Reforma Universitaria de la UNESCO, París 1998, que plantea las cuatro dimensiones del saber: conocer, hacer, ser y convivir. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, artículos 102 y 103 garantías de

los derechos educativos, Ley de Ejercicio Comunitario de Estudiantes de Educación Superior del año 2005. En el año 2009 la Ley Orgánica de Educación se convierte en el instrumento Legal por excelencia para Transformar la Educación, junto a la Misión Alma Mater cuya Misión es: "...Impulsar la Transformación de la Educación Universitaria Venezolana..." En el Plan de la Patria 2013-2019, el objetivo 2.2.12.10 contempla la transformación universitaria. Con la creación de las Universidades Politécnicas Territoriales (UPT) se concreta el inicio de los cambios necesarios, lo cual se percibe en el encargo social que establece:

...contribuir activamente al desarrollo endógeno integral y sustentable en su área de influencia territorial, con la participación activa y permanente del poder popular, abarcando múltiples campos de estudio, bajo enfoques inter y transdisciplinarios, para abordar los problemas y retos de su contexto territorial de acuerdo con las necesidades del pueblo, a partir de las realidades geohistóricas, culturales, sociales y productivas, ayudando a conformar una nueva geopolítica nacional." (Gaceta Oficial Extraordinaria Número 5.987).

CONCLUSIONES

En la República Bolivariana de Venezuela, se ensaya en la actualidad un proceso de cambios revolucionarios de elevada complejidad y disímiles formas organizativas que ameritan acompañamiento de actores universitarios.

Utilizando las categorías marxistas: historicidad, totalidad concreta, superación de contradicciones y praxis revolucionaria, se puede demostrar el comportamiento histórico de la universidad venezolana y latinoamericana en general, la cual ha respondido a la cosmovisión funcional positivista, que ha permitido el sostenimiento del status quo capitalista y la profundización de los niveles de alienación de la consciencia, haciendo más compleja la ruptura gradual con ese estado de cosas. Es decir, considerando la estructura y superestructura

marxista, las élites dominantes en la sociedad capitalista, han creado, como sostiene Gramsci, un cemento ideológico y cultural para enraizar fuertemente las ideas y el funcionamiento de este modo de producción

Desde los años sesenta del pasado siglo XX se viene aplicando irrestrictamente el Plan Atcon, consistente en la despolitización de las universidades, la desideologización, así como el afianzamiento del resto de categorías de la episteme que sostiene el capitalismo mundial.

Para el desarrollo de la praxis revolucionaria, relacionado con el trabajo integral de las funciones sustantivas de la universidad, en este caso de la UPT "José Félix Ribas", se ideó y entró en ejecución el pasado 5 de mayo del 2016, a propósito de los 198 aniversario del natalicio de Carlos Marx, el centro de estudios del pensamiento de este insigne filósofo, cuyas siglas se abrevian CEMARX. Se trata de impulsar estrategias para producir conocimientos emancipatorios que permitan dar al traste con la cosmovisión funcional positivista, la cual está muy arraigada en los centros de estudios. Por tanto se propone la vinculación social universitaria como totalidad concreta, que impulse la transformación revolucionaria en la universidad y se irradie al contexto local y regional; de tal forma que ubique en la vanguardia de constructos teóricos a este importante sector de la sociedad.

Los resultados que se deriven servirán para la sistematización de prácticas sociales y prácticas lingüísticas que impulsen la transformación revolucionaria de la universidad y contribuyan con el acompañamiento a las comunidades y sus formas organizativas y planes de trabajo para cooperar con el socialismo bolivariano en construcción.

REFERENCIAS

Asamblea Nacional (2009). Ley Orgánica de Educación (LOE). Gaceta Oficial No. 5.929. Extraordinaria del 15/08/2009. República Bolivariana de Venezuela.

- Asamblea Nacional (2009) Misión Alma Mater. Decreto No. 6.650. 24 de marzo 2009. Gaceta Oficial No. 39.148 del 27/03/2009. República Bolivariana de Venezuela
- Ley del Plan de la Patria. Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Numero 6118. Extraordinaria.
- Calzadilla, J. A. y Carles, C. (2007). Robinson y Freire: Hacia la Educación Popular. Caracas: Fundación Imprenta Ministerio de la Cultura de la Republica Bolivariana de Venezuela
- Castellano, M. (2012). Democracia Universitaria. Texto Colección por la Transformación Universitaria. Caracas: Centro Internacional Miranda y Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria.
- Damiani, L. y Bolívar, O. (2007). Pensamiento Pedagógico Emancipador Latinoamericano. Caracas: Ediciones de la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV).
- Freire, P. (2005). Pedagogía del Oprimido. Siglo XXI Editores (15ª. Edición). Argentina.
- Creación de la UPT Barinas "José Félix Ribas". Gaceta Oficial Extraordinaria Número 5.987 del 16/07/2010
- Guerrero J. y Uzcátegui C. (2012). Plan de Vinculación Social Universitaria (PLAVIS) de la UPT "José Félix Ribas" Sede Barinitas. Documento no publicado. Barinitas.
- Labrador, W. (2011) Modelo Pedagógico para el desarrollo del proceso de vinculación entre la UPT de Aragua y el Sector Socio productivo. Tesis Doctoral en Ciencias Pedagógicas. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño (IPLAC).
- Marx, C y Engels, F. (1985), Manifiesto del Partido Comunista. Editorial Progreso. Moscú.
- Ocampo J. (1979). Reforma Universitaria 1960-1980. Bogotá – Colombia. Centro de Investigaciones y Educación Popular. 60 Págs.
- Prieto, L. (2007). Estado Docente, Política y Función Pública de la Educación. Pensamiento Pedagógico Emancipador Latinoamericano. Ediciones de la UBV.
- Sahores, J. (2011). Historia General. Disponible en: http://historiageneral.com_ElMayoFrancesde1968.
- UNESCO (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el Siglo XXI: Visión y Acción. Disponible en: <http://www.rau.edu.uy/docs/parís1.htm>. Consulta: abril, 2016.

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-005

[Regresar al Contenido](#)



LA PEDAGOGÍA DEL DERECHO EN LA TRANSFORMACIÓN UNIVERSITARIA VENEZOLANA *

THE PEDAGOGY OF LAW IN THE VENEZUELAN UNIVERSITY TRANSFORMATION

ANDREA B. LUCENA C.⁽¹⁾

RESUMEN

Los gobiernos bolivarianos, desde 1999, se han propuesto la transformación de la educación universitaria. En este sentido, el objetivo del este ensayo es elaborar una aproximación teórica-conceptual de la pedagogía del derecho, basada en la alteridad, que puedan constituirse en una herramienta para coadyuvar a ese proceso de transformación. En este contexto, el derecho es concebido como un conjunto de reglas obligatorias que rigen las relaciones del complejo social, para el cumplimiento de derechos y deberes, garantizando la convivencia en orden para todos mediante la realización de unos valores propuestos como imperativo a cumplir en la organización político-jurídica (Touraine, 2001). Se aspira utilizar la disciplina del derecho para la formación de la conciencia ciudadana que requiere la transformación universitaria, a través de enfoques no tradicionales. A tal efecto, se apela al pensamiento crítico-complejo como base epistemológica, a la hermenéutica como camino metodológico y al diseño documental como herramienta de búsqueda de información. Como resultado se construye una noción de la pedagogía del derecho a partir de la teoría pedagógica de la alteridad.

Palabras clave: transformación universitaria, pedagogía, alteridad, convivencia, valores.

ABSTRACT

The Bolivarian governments, since 1999, have proposed the transformation of the transformation of university education. In this sense, the objective of this essay is to elaborate a theoretical-conceptual approach of the Pedagogy of Law, based on Alterity that can be constituted in a tool to contribute to that process of transformation. In this context, law is conceived as a set of obligatory rules governing the relations of the social complex, for the fulfillment of rights and duties, guaranteeing the coexistence in order for all through the realization of values proposed as imperative to fulfill in the Political-legal organization (Touraine, 2001). It is

(*) Recibido: 26-04-20 16

Aceptado: 11-05-2016

(1) Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ), Venezuela.

Email: lucenandrea18@gmail.com y andrea_lucena18@hotmail.com

hoped to use the discipline of law for the formation of citizen awareness that requires the university transformation, through non-traditional approaches. To this end, critical-complex thinking is appealed to as an epistemological basis, to hermeneutics as a methodological path, and to documentary design as a tool for seeking information. As a result, a notion of the pedagogy of law is constructed from the pedagogical theory of otherness.

Keywords: University transformation, pedagogy, otherness, coexistence, values.

INTRODUCCIÓN

Escribir un ensayo sobre el proceso de transformación universitaria que se desarrolla en Venezuela a través de la Misión “Alma Mater” es un asunto complejo e extenso. De allí que las principales ideas expuestas acá, tendrán como resultado una comprensión del tema más que una conclusión.

La complejidad de este tema conlleva a la necesidad de realizar un proceso de investigación que ayude a desentrañar la madeja de problemas que circundan la transformación universitaria venezolana. Para ello es necesario indagar acerca de la dimensión legal del fenómeno y sobre las posibilidades que tiene el Derecho de convertirse en una herramienta pedagógica para la formación del nuevo ciudadano que amerita el proceso de transformación universitaria, partiendo de lo planteado por Fergusson y Lanz (2011) en el sentido que una verdadera transformación universitaria implica una reforma de la manera de pensar y de hacer las cosas.

Emerge, entonces, la siguiente interrogante: *¿Cuáles son los fundamentos teóricos-epistemológicos y metodológicos requeridos en la construcción de una pedagogía del derecho orientada a la transformación universitaria?*, la cual nos lleva a plantear como objetivo construir una aproximación teórica-conceptual de la pedagogía del derecho, basada en la alteridad, la cual puede servir como una herramienta para coadyuvar con la transformación universitaria venezolana.

Ahora bien, en primer lugar es necesario precisar cuales son los paradigmas, tendencias y enfoques necesarios para que esa propuesta formativa del derecho tenga incidencia en la transformaciones

universitaria. Se considera, entonces, que la investigación en la pedagogía del derecho debe hacerse desde la práctica social educativa, que el derecho como ciencia, que busque realizar una indagación consciente, metódica, racional y fundamentada, y analice, relacione e interprete los fenómenos de la realidad para alcanzar un objetivo de aplicación respecto de una necesidad socialmente determinada. De allí que es importante observar el entorno en la búsqueda de la significancia de investigar con el objeto de construir y reflexionar desde los problemas epistemológicos como un objeto complejo, permitiendo pensar sobre entender cómo se produce el conocimiento orientado a transformar la práctica educativa y profesional, en la búsqueda de los valores deseados (Cajiao, 1992)

Se puede decir, entonces, que el hecho de investigar en la pedagogía del derecho para impulsar la transformación universitaria venezolana, pudiera estar en el inicio de una etapa trascendental de compromiso del espacio investigativo, caracterizado por el verdadero significado del proceso hacia resultados favorables en cuanto al desarrollo de la práctica educativa. Al investigar deben existir conexiones entre la realidad y el sujeto social que construye, edifica y le da significado a esa investigación.

La realidad educativa desde la investigación debe estar caracterizada por lo humano, la esencia del ser desde la propia expresión del individuo hacia el entorno, permitiéndole dar aportes que lo involucren con el compromiso social desde una perspectiva que le posibilite comenzar a poner en práctica la tarea de construir conocimiento sobre temas vinculados al derecho

Definitivamente, la educación es un proceso social dirigido a formar, modelar al hombre. Una entidad de naturaleza física, espiritual, psíquica, cultural, social; cada atributo genera una especificidad, unicidad, una condición irrepetible, lo que hace imposible pensar en una explicación única, lo que le da significancia a la multirreferencialidad. La diversidad es así lo predominante, no obstante, en esa diversidad hay áreas en la que ese hombre debe verse como todos los que comparten su condición humana, y como tal único.

DESARROLLO

En el año 1999 se realizó un proceso constituyente donde se planteó, entre otras cosas, la transformación de las instituciones del Estado, y la elaboración de una nueva legislación, como una estrategia para esa transformación. Entre las nuevas leyes creadas está la Ley Orgánica de Educación (2009), la cual define a la educación en el artículo 14 de la siguiente manera:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental concebida como un proceso de formación integral, gratuita, laica, inclusiva y de calidad, permanente continua e interactiva, promueve la construcción social del conocimiento, la valoración ética y social del trabajo, la integralidad y preeminencia de los derechos humanos, la formación de nuevos republicanos y republicanas para la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación individual y social...(p.19)

Esta definición de la educación, permitió un nuevo desarrollo conceptual de las funciones sustantivas de las universidades venezolanas, e incluso, en esta misma ley, en su artículo 34, numeral 2, se redefinen las funciones universitarias, al darle la responsabilidad de “planificar, crear, organizar y realizar los programas de formación, creación intelectual e interacción con las comunidades”...(p.35), ordenando la participación de las comunidades en la planificación de estas funciones, en sintonía con la

participación protagónica de los ciudadanos establecida en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, lo cual implica una apuesta por la transformación de las universidades venezolanas.

Se aspira, en consecuencia, una superación de lo establecido en la Ley de universidades vigente, promulgada en 1970, lo cual ha propiciado que diversas universidades nacionales apuesten por una formación de profesionales con pertinencia social, integren la investigación como elemento central del aprendizaje y coadyuven en la solución de problemas de interés nacional con sentido de independencia científica, tecnológica y social.

En virtud de la nueva visión de la educación plasmada en la Ley Orgánica de Educación, en las instituciones de educación universitaria se están realizando debates sobre la gestión del conocimiento y las estrategias de enseñanza- aprendizaje que permitan integrar y contextualizar el conocimiento de las diversas áreas, y vincularlo efectivamente con las comunidades, e igualmente desarrollar competencias en sus docentes y estudiantes para investigar, innovar y vincularse socialmente en ambientes contradictorios (Bueno, 2007), acciones que forman parte la misión “Alma Mater.

En síntesis, las universidades venezolanas, no se conciben en la Ley Orgánica de Educación vigente solo como un escenario para formar profesionales, y realizar investigaciones por una necesidad de cumplir con una exigencia laboral, sino que su capacidad para producir, difundir y aplicar conocimientos, debe realizarse a través del desarrollo sinérgico integrado de las funciones sustantivas de la universidad.

Por supuesto, es obvio que esta concepción, integradora, de las funciones de la universidad, plantea numerosos problemas conceptuales, prácticos, legales, metodológicos y epistemológicos, pues con frecuencia los asuntos que se abordan son de carácter complejo y reclaman un abordaje multi o interdisciplinario, que las universidades no poseen.

Siendo parte de las ciencias sociales, hoy la ciencia jurídica se compromete no sólo con la inter-

disciplinaria, sino también con la fundamentación de una nueva concepción científica, esto es, acometiendo el estudio crítico de la práctica jurídica, lo mismo que el análisis metódico de las formas en que se manifiesta el derecho, por existir entre la teoría del derecho y su praxis una relación compleja.

En cualquier propuesta de carácter científico, en este caso educativa, se debe asumir una posición epistemológica que maneje la relación entre la calidad teórica y metodológica de ésta y sus repercusiones en la práctica educativa de una manera no lineal, pues entre esas variables pudiera pensarse en la presencia de innumerables elementos intervinientes tales como la intencionalidad práctica de la investigación, la reflexividad de los sujetos educativos, cultura de la innovación educativa, nivel de participación de los sujetos del proceso educativo en la investigación educativa, entre otras.

En este sentido, se cuestionan los esquemas lineales y mecanicistas del positivismo por considerar que este paradigma enfoca los fenómenos sociales de manera parcial, neutral y objetivista, sin comprender la dinámica de los mismos (Martínez, 1998). Estos sistemas epistemológicos emergentes se pueden considerar como una especie de transición dentro de la investigación educativa, que podemos resumir en los siguientes términos: de los hechos al significado, de la explicación a la comprensión. Se trata de una concepción donde los sujetos que participan en el proceso educativo en lugar de ser tomados como "objetos de estudio" se asumen como "sujetos de estudio", que asignan significados e interpretan "los hechos educativos". Se trata de una corriente donde la realidad educativa es vista desde la forma como la viven, sienten y piensan los actores sociales del proceso educativo. Obviamente, esta transición de la se habla no está exenta de conflictos. En efecto, la comunidad científica que conforman los investigadores educativos se ha dividido en diversas posturas que en muchas ocasiones parecen irreconciliables:

1. Los positivistas puros: que se aferran a la idea de que el fin de la investigación educativa es

producir principios y procedimientos, y al mismo tiempo cuestionan las posiciones comprensivas o interpretativas en tanto carecen de validez científica por causa de sus fundamentos subjetivos.

2. Los radicales cualitativos: acusan a los positivistas de deshumanizar y descontextualizar el conocimiento de la realidad educativa (la condición de objeto de estudio) y apuestan por una opción que reivindica la condición reflexiva de los actores del sistema educativo, donde el conocimiento ya no se asume como descubrimiento sino como construcción mediante el diálogo intersubjetivo de los investigadores, maestros, estudiantes y comunidad.
3. Los dialogantes: creen que es posible el encuentro entre las visiones de orden positivista y las visiones hermenéutico-interpretativas, y sostienen que ambas posturas forman parte del proceso integral del conocer.

En consecuencia, la pedagogía del derecho, concebida como una excelente herramienta empleada en la solución de conflictos, vicisitudes y problemas de toda índole, con trascendencia social, ha ido evolucionando y acoplándose a la persistente realidad actual; pudiendo de este modo, apreciarse parte de sus características y bondades:

- Se percibe como un proceso continuo, que busca abordar fenómenos sociales y educativos con la intención de coadyuvar con mejoras en la calidad de vida del ser humano, y ayudar a construir una nueva ciudadanía.
- Aplica desde cualquiera de sus dimensiones a la ciencia y sus plataformas generadoras de saberes y respuestas.
- Permite a través de sus resultados, involucrar a todos los actores educativos (alumnos, docentes, representantes y comunidad en general), en los procesos de enseñanza y de aprendizaje significativo, más allá del formalismo positivista, el propósito es imponer a la organización estatal la realización de

concretos fines materiales orientados hacia el cumplimiento de unas propuestas sociales y económicas en términos de convivencia para todos en condiciones de justicia social, sobre la base de unos referentes axiológicos determinantes del ordenamiento político-jurídico, como son la libertad, la igualdad, la justicia, el pluralismo y la participación.

Se plantea también que la pedagogía del derecho debe ser construida a través de una visión integradora, que recibe las denominaciones de holística, sistémica, compleja o transcompleja. En este sentido, es importante entender que el estudio de la complejidad tiene un carácter multirreferencial, de acuerdo con Ardoino (2005), debido a que su comprensión incluye la participación de distintas áreas del conocimiento. En fin, se requiere de un pensamiento epistemológico no dogmático e innovador.

Complementariamente, De Sousa Santos (2008), propulsor de un nuevo pensamiento epistemológico denominado "Epistemología del sur"; sostiene que existe una crisis del conocimiento universitario, entendido éste como el conocimiento científico producido en las universidades o en otras instituciones que comparten los mismos objetivos universitarios. Este conocimiento se caracteriza por ser disciplinar y descontextualizado de las necesidades prioritarias de la sociedad. Bajo esta lógica... "son los investigadores quienes determinan los problemas científicos que deben resolverse, definen las relevancias y establecen las metodologías y los ritmos de investigación"... (p.62)

Ante este tipo de conocimiento, De Sousa Santos (op. cit) propone lo que llama el conocimiento pluriuniversitario, el cual es un conocimiento contextual "en la medida en que el principio organizador de su producción es la aplicación que se le puede dar" (p.63), por lo cual los problemas a resolver y la relevancia que pueda tener son determinadas por acuerdo entre los investigadores y los beneficiarios de ese conocimiento, a través del diálogo democrático y constructivo.

Lo anteriormente descrito nos indica dos elementos fundamentales, en primer lugar que las transformaciones universitarias van a depender de cada proceso histórico político concreto, y que una verdadera transformación universitaria implica una reforma de la manera de pensar y de hacer las cosas.

Por lo anteriormente expresado, se puede afirmar que la pedagogía del derecho que se requiere emprender para la transformación de la universidad venezolana, requiere del pensamiento complejo como una propuesta metodológica para su abordaje; tomando a la educación más que como un término, como un concepto polisémico que, por su naturaleza no puede ser emprendido desde una sola perspectiva teórica y tampoco se puede ver como un fenómeno aislado; es decir, su estudio supone dos cosas: interdisciplinariedad y multirreferencialidad. Entendiendo a la complejidad como un "tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones y azares, que constituyen nuestro mundo fenoménico" (Morin, 2004, p. 32).

Igualmente Morin desarrolla el paradigma del pensamiento complejo desde una posición dialógica suscrita desde el punto de vista cultural. Introduce una visión del mundo desde la cual los sujetos conocen, piensan y actúan, y la sociedad se organiza. Todo ello niega la neutralidad de los sujetos y supone un enfoque holístico y un abordaje heurístico, comprensivo, que se opone a la simplicidad y a la linealidad. Por lo tanto, tiene que ver con un modo de conocer, pensar y actuar del investigador en relación con el objeto de estudio y el modo de afrontarlo.

Es así que la pedagogía del derecho necesaria tiene que tomar en cuenta diferentes miradas, debe realizar una descripción de las interdependencias entre lo simbólico y fenomenológico, construidos por los sujetos implicados (docentes, estudiantes y comunidad) y el análisis que hace el investigador para comprender e interpretar el objeto de estudio sin hacer reduccionismos, simplificaciones ni explicaciones asentadas en un planteamiento racionalizador.

En consecuencia, la orientación metodológica que puede ser la adecuada a la investigación de la pedagogía del derecho es la cualitativa, la cual debe estar fundada en un pluralismo metodológico integrado, que permita conocer las relaciones, contradicciones y conflictos que se producen en los distintos espacios a estudiar, vistos estos como una totalidad en permanente cambio. Lo que implica una relación intersubjetiva entre el investigador y lo investigado en la cual el fenómeno de la implicación está siempre presente.

De este supuesto antes expresado, se derivan formas particulares de conocer la realidad a investigar conducidas por una lógica cualitativa que se caracteriza por construir teoría a partir de los datos, en el sentido de significados dados tanto por los que participan directamente en la realidad estudiada como por el investigador, es decir, comprender el fenómeno estudiado desde la perspectiva de los sujetos implicados a partir de la observación y la escucha atenta.

En este orden de ideas, la pedagogía necesaria en la transformación universitaria también debe estar permeada por una posición de alteridad, pues el "nadie", es decir el excluido, se considera debe ser reivindicado desde la educación, sustentada en una pedagogía con un contenido altamente humano. El docente, debe ser ese otro desde su mismidad, para con el otro, que ayude a solventar las dificultades presentes en las personas, en la búsqueda de la superación, y debe coadyuvar con la ruptura de paradigmas aún vigentes en las estructuras de poder, elitista y excluyente, en la denominada sociedad del conocimiento.

Es decir, no se busca la transformación del otro, desconociendo sus particularidades y llevarlo a lo mismo, por lo cual, el educador debe convertirse en el otro, asumiendo necesariamente una postura en donde su papel de formador deja de ser el epicentro de la formación para convertirse esencialmente en un dinamizador de la experiencia.

En este sentido, Valera-Villegas (2002) analiza un término que se refiere tanto a una actividad intelectual como a un método, utilizado comúnmente

en las Ciencias Sociales: *Verstehen*, el cual es traducido por muchos como comprensión, utilizado para conocer el significado de las acciones, a través de la comprensión e interpretación de los fenómenos, donde el diálogo y la alteridad juegan un papel importante. Se plantea que esta metodología al asociar la inteligibilidad del objeto investigado a las experiencias subjetivas, permite una mayor capacidad para identificarse con dicho objeto y con el contexto de la investigación. Por ello, la comprensión, en muchos casos está relacionada conceptos que se refieren a aspectos internos de la acción, como "intencionalidad", "propósito", y no sigue las reglas de la explicación causal.

CONCLUSIONES

El horizonte de transformar la educación universitaria en Venezuela constituye un gran reto, lo cual directamente implica un estudio permanente desde una nueva visión con la acción y reflexión. El mismo nos plantea que la transformación universitaria requiere de nuevas formas de pensar y de accionar de parte de los actores presentes en la vida universitaria, entre ellos los estudiantes y los docentes, para lo cual necesitamos la formación de un nuevo ciudadano, que responda a los valores establecidos en la Constitución de la República Bolivariana, lo cual nos remite al desarrollo de un enfoque pedagógico del derecho con un carácter emancipador, dirigido a la transformación de la praxis pedagógica, mediante la investigación, la reflexión crítica y la toma de conciencia, en otras palabras de una innovación pedagógica, en este caso del derecho como disciplina.

Esta innovación pedagógica, debe comprender una formación específica en materia constitucional que ha de tener como referente básico la dignidad de todo ser humano y el respeto a los derechos, libertades y garantías que le son inherentes. De acuerdo con las definiciones constitucionales del Estado social de derecho y de justicia establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en donde se orienta a la educación en la formación para el respeto a los

derechos humanos, a la paz y a la democracia participativa, puesto que, como servicio público, la educación tiene una función social, siendo ante todo, un derecho fundamental, es decir, un derecho inalienable, inherente y esencial de cada persona.

Finalmente, esta propuesta pedagógica del derecho debe contemplar un análisis crítico interactivo de los conocimientos, lo cual permite generar la reconstrucción y producción de nuevos conocimientos inter y transdisciplinarios, apuntando a una educación compleja y socio crítica, que pueda responder a las necesidades de la transformación universitaria. Este cambio implica comprender la multiplicidad de pensamientos multirreferenciales de la realidad, viéndola desde su complejidad.

REFERENCIAS

- Ardoino, J. (2005). Complejidad y Formación. Pensar la Educación desde una mirada Epistemológica. Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires.
- Boaventura, D. (2008). La Universidad En El Siglo XXI. Para una Reforma Democrática y Emancipadora de la Universidad. Centro Internacional Miranda. Caracas.
- Bueno C. (2007). La universidad del futuro. Tribuna de debate. Número 41, marzo-abril. p. 35
- Cajiao R. Francisco A. (1992). Hacia una Pedagogía de los Valores Ciudadanos. En: Pedagogía de los Valores Ciudadanos. Bogotá, FES-Min Educación, p .63-64.
- Fergusson A. y Lanz R. (2011). La Transformación Universitaria y la relación Universidad-Estado-Mundo. Observatorio Internacional de Reformas Universitarias ORUS-VE.p.3
- Martínez, M, (1998). La Investigación Cualitativa Etnográfica En Educación. Manual Teórico-Práctico. Editorial Trillas, México.
- Morín, E. (2004). Introducción al pensamiento complejo, editorial GEDISA, Barcelona.
- República Bolivariana de Venezuela. (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- República Bolivariana de Venezuela. (2009). Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial N° 5.929 Extraordinaria de fecha 15 de agosto de 2009.
- República de Venezuela. Ley de Universidades. Gaceta oficial N° 1.429 Extraordinario de fecha 8 de septiembre de 1970.
- Touraine, A. (2001). ¿Qué es democracia? México, D.F., Fondo de Cultura Económica.
- Valera-Villegas, G. (2002) Pedagogía de la alteridad. Una dialógica del encuentro con el otro. Comisión de Estudios de Postgrado. Facultad de Humanidades y Educación UCV

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-006

[Regresar al Contenido](#)



EL LIDERAZGO FEMENINO COMO ESTILO EMERGENTE EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DEL ESTADO BARINAS *

FEMALE LEADERSHIP AS EMERGING STYLE IN INSTITUTIONS OF
UNIVERSITY EDUCATION OF BARINAS STATE

ANA I., PEÑA B.⁽¹⁾

RESUMEN

Este trabajo de investigación en proceso tiene como objetivo general comprender el liderazgo femenino como estilo emergente en las Instituciones de Educación Universitaria (IEU) del estado Barinas, con la finalidad de generar una aproximación teórica donde se pueda identificar los elementos distintivos del estilo de liderazgo femenino, puesto que las mujeres cada día ejercen cargos directivos, cuyo estilo emergente difiere de los estilos tradicionales de liderazgo que influyen en el desempeño del talento humano que está a su cargo en la IEU. Para ello, se consideran constructos teóricos como sustentos de las categorías principales como son el estilo emergente de liderazgo femenino. El estudio se abordó bajo la metodología cualitativa, utilizando el método fenomenológico, aplicando el diseño descriptivo; los sujetos de la investigación, se escogieron en forma intencional y está conformada por cinco (5) mujeres que ejercen cargos gerenciales; la técnica de recolección de datos a aplicar es la entrevista en profundidad, para llegar a reflexiones que permitan teorizar el liderazgo femenino como un estilo emergente caracterizado por la intuición femenina valorando los esfuerzos mancomunados del equipo profesoral, administrativo, obrero y estudiantil que tiene a cargo en la conducción de la IEU del estado Barinas.

Palabras clave: Liderazgo femenino, instituciones de educación universitaria, estilo emergente

(*) Recibido: 24-04-16

Aceptado: 11-05-2016

(1) Fundación para el desarrollo de la Ciencia y la Tecnología – Barinas (FUNDACITE-BARINAS), Barinas, Venezuela.
Email: irisp419@gmail.com

ABSTRACT

This research work in process has the overall aim to understand the female leadership as emerging style in Institutions of University Education (IUE) of Barinas state, in order to generate a theoretical approach which can identify the distinctive elements about women's leadership style, since women daily perform management positions, whose emerging style differs from traditional leadership styles that influence the performance of human talent that is in charge in the IUE. It was considered for this, theoretical constructs that support the main categories such as emerging style of female leadership. The study addressed under the qualitative methodology, using the phenomenological method, applying descriptive design; the research subjects, they were selected intentionally and it is made up of five (5) women engaged in managerial positions; the data collection technique applied is in-depth interview; reflections got to reach theorize that women's leadership as an emerging style characterized by feminine intuition valuing the joint efforts of the teachers, administrative, labor and students team that is in charge in the direction of the state Barinas' IUE.

Key words: Female leadership, emerging style, institutions of university education.

INTRODUCCIÓN

En la mayoría de países de Latinoamérica y especialmente en Venezuela ha estado arraigada una cultura patriarcal, donde pocas mujeres ascienden al ejercicio del poder en lo que respecta al desenvolvimiento profesional, laboral y tecnológico, para poder llegar a esos cargos han tenido que socializarse y adaptarse a una cultura machista, a veces empleando métodos similares a los utilizados por los hombres, perdiendo esencia de femineidad.

Esta situación se evidencia en el trabajo de Álvarez, Cartujano, López, Pérez, Ponce y Real (2014) donde abordan como caso de estudio el Instituto Profesional de la región Sur (IPRES), institución de educación superior de la Universidad Autónoma del estado de Morelos en México; cuyo objetivo es analizar la influencia del liderazgo de la actual directora en el logro de las metas organizacionales y de qué manera la percepción del clima organizacional o ambiente laboral puede ser afectado por el liderazgo femenino.

Cada vez son más las mujeres que dirigen diversas organizaciones, entre ellas las que pertenecen al ámbito educativo y las universidades no son la excepción, por otra parte el tipo de liderazgo que se ejerce puede ser promotor u obstáculo para el buen

desempeño de la institución y puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

Esta realidad está presente en el estado Barinas, debido a que las instituciones de educación universitarias son dirigidas por mujeres, dando un vuelco a los estilos de liderazgo clásicos como son el autocrático, participativo y liberal, creando un estilo emergente propio del género denominado liderazgo femenino, debido a que las mujeres tienen un estilo peculiar de desempeñar el "poder" mediante el ejercicio laboral-profesional, ejerciendo su influencia cultural y personal en las organizaciones.

Por lo anterior, se puede inferir que el estilo de liderazgo ejercido por la mujer, es abierto, no competitivo, innovador, flexible y comunicativo, permitiendo llevar a cabo la acción, tanto en el ámbito laboral como familiar, lo que a su vez viabiliza el cumplimiento de sus compromisos corporativos y personales.

Debido a estos referentes se complementa con el artículo de Pallarés, Sahagún y Selva (2013), donde su objetivo general es presentar una revisión teórica de los factores y elementos que la literatura describe como obstáculos en las trayectorias profesionales de mujeres hacia cargos directivos. A pesar de la masiva

incorporación de las mujeres al mercado laboral en las últimas décadas, éstas continúan jugando en desventaja respecto a sus homónimos masculinos, haciéndose esta desigualdad más patente en el acceso a cargos de poder. Esta revisión destaca la necesidad de investigar las distintas formas en las que se abordan las limitaciones-barreras-facilitadores de la trayectoria laboral femenina en relación a las acciones que a nivel organizativo e institucional se proponen.

En este sentido, Kaufmann (1996), considera que “en la actualidad, las mujeres están en condiciones de revolucionar el lugar de trabajo, precisamente no por dejar a un lado sus valores tradicionales, sino por expresarlos, en su cotidianeidad laboral” (p.183).

En lo que tiene que ver con este estilo emergente de liderazgo femenino, a mediados de los años 80 Loden (1987), identificaba nueve (9) áreas, donde se observa el estilo de gestión femenina: (a) Uso del poder. (b) Resolución de problemas. (c) Habilidades interpersonales. (d) Grupos de trabajo. (e) Dirección participativa. (f) Asunción de riesgos. (g) Atención a la diversidad. (h) Resolución de conflictos. (i) Desarrollo profesional.

Es por ello que cuando se habla de liderazgo, se tiene que tomar en cuenta que existen según el género, dos (2) maneras de liderar en una organización: el líder masculino y el femenino, haciendo mayor énfasis en esta investigación a la idea de que las mujeres son las que están liderando a partir de su propia feminidad, por lo que se requiere centrar la discusión en dos cuestiones fundamentales: En primer término identificar que el género femenino posee sus características propias de ser mujer y en segundo término que las habilidades y destrezas de las líderes determinan un estilo de liderazgo que las diferencia de los estilos masculinos de dirigir, en este caso de estudio de una institución de educación universitaria.

En virtud de lo planteado hasta ahora, surgen interrogantes que se presentan a continuación, y enmarcan la formulación del problema, al tiempo que servirán de soporte a los objetivos específicos a considerar:

¿Qué elementos identifican al liderazgo femenino como estilo emergente en las instituciones de educación universitaria?

¿Cuáles son los relatos de vida y experiencias vividas por las líderes femeninas en las instituciones universitarias donde laboran?

¿Cuáles son los elementos que tipifican al liderazgo femenino como estilo emergente en la gestión de las instituciones de educación universitaria?

OBJETIVO GENERAL

Comprender el liderazgo femenino como estilo emergente en las Instituciones de Educación Universitaria (IEU) del estado Barinas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar los elementos del liderazgo femenino en las Instituciones de Educación Universitaria del estado Barinas.
2. Sistematizar los relatos de vida y experiencias de las informantes claves como líderes de las Instituciones de Educación Universitaria del estado Barinas.
3. Interpretar los elementos implícitos en el liderazgo femenino que ontológicamente se tipifican como estilo emergente en la gestión de las Instituciones de Educación Universitaria del estado Barinas.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El liderazgo concebido desde el género femenino comprende un patrón de valores, donde se evidencian la tolerancia, el saber escuchar, el poder de convencimiento y el hecho de ser la persona de apoyo y de guía, que incentive la confianza, porque está al lado de sus seguidores, para planificar con visión de futuro, tiene la habilidad de manejar conflictos, puesto que canaliza diferentes opiniones y busca el consenso y bien común de las personas que están bajo su mando o protección.

Esta definición del liderazgo femenino tiene términos comunes con el siguiente constructo teórico de un autor reconocido, donde evidencia la variable liderazgo desde una perspectiva general:

El liderazgo se da si prevalece la influencia, como lo expresa Maxwell (2007): Aquel que piensa que es líder, pero no tiene seguidores, sólo está dando una caminata, ya que si no se puede influir en otros, no hay quienes lo sigan, y si no hay quienes lo sigan, no es líder, resaltando que liderazgo es influencia, nada más y nada menos.

Los líderes inspiran mientras que los directivos imponen por sus cargos, olvidando que los cargos son permanentes, las personas temporales y los líderes se recuerdan siempre.

ESTILOS DE LIDERAZGO

Al momento que se le asigna la responsabilidad del liderazgo y la autoridad correspondiente al líder, su tarea es lograr las metas trabajando con y mediante sus seguidores. Es por ello que cada estilo es diferente en cada líder sin importar el género que será tan eficiente o no acorde a la situación o circunstancia donde se desenvuelva.

Gil (1990) afirma que los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar solo, las responsabilidades que desee que sus superiores acepten y su compromiso moral y ético que tenga con sus seguidores para el logro de objetivos comunes acorde a lo que ellos esperan del líder. Los teóricos han evidenciado tres (3) estilos básicos de un líder: el autócrata, el participativo y el de rienda suelta.

1. El líder autócrata: Se caracteriza por centralizar el poder, es quien toma las decisiones y dirige a sus seguidores según sus propios criterios, es muy usado en instituciones militares por el estilo jerárquico de comunicarse con sus subordinados. Sólo prevalece las opiniones y sugerencias del líder, no delega a sus seguidores porque sólo confía en sus propias percepciones. En el estado Barinas se pueden caracterizar las instituciones de educación universitaria con Decanos militares, tales como: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la

Fuerza Armada Nacional (UNEFA) y Universidad Nacional Experimental de Seguridad (UNES).

2. El líder participativo: Se distingue por ser un líder cuyo poder es descentralizado, en vista que utiliza la consulta para la toma de decisiones, le gusta escuchar opiniones, sugerencias, ideas de todo su equipo para que el consolide la información y determine previo consenso el rumbo a seguir. Es un liderazgo que permite formar equipos de alto desempeño, porque la fuerza de su líder va fortalecido por un equipo que lo respalda, ya que toma en cuenta lo que expresan, piensan y dicen.

3. El líder que adopta el sistema de rienda suelta o líder liberal: Es un líder que no le importa delegar su poder pero que sus seguidores asuman la responsabilidad por sus actos. Es un líder a distancia que sólo desea que cada quien haga lo que le parezca, no es un guía sino un líder que aspira que sus seguidores realcen sus habilidades, casi un equipo autodirigido, con un mínimo de disciplina, en este caso se pueden dispersar los esfuerzos porque no existe la orientación del líder.

El liderazgo moderno busca la combinación de dos tipos de líderes (Autocráticos y democráticos) para adecuarse a cualquier situación presentada, y poder tener herramientas para superar cualquier reto u obstáculo que retrase su meta.

LOS NUEVOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Los estilos de liderazgo existentes en el género femenino desde la perspectiva gerencial, que prevalecen son el liderazgo participativo o democrático, porque busca el consenso con sus seguidores, enalteciendo los valores de confianza mutua, relaciones armónicas dentro del equipo de trabajo, así como el liderazgo resonante o emocional, por la carga de comprensión maternal que poseen las mujeres como rasgo innato, el manejo de conflictos, buscando la solución y sinergia, con alto grado humanitario.

Es por ello que se deben identificar los elementos de los nuevos estilos de liderazgo, que la mujer utiliza en su desempeño como directivo de las

instituciones de educación universitaria. A continuación se consideran los siguientes aportes teóricos:

Cardona (2001) afirma que el contenido del término liderazgo ha sufrido importantes cambios a lo largo del siglo XX, pero fundamentalmente en las últimas décadas donde el Liderazgo se asocia con la importancia que se le asigna a “la relación que se establece entre líder y colaborador”, en lugar de fijarse sólo en ciertas características del líder. Este enfoque recibe el nombre de liderazgo relacional.

Considerando lo anterior, se definen tres (3) tipos de liderazgo relacional:

A.- LIDERAZGO TRANSACCIONAL

Como lo indica el nombre es una especie de transacción entre el líder y los seguidores, bien sea mediante beneficios económicos, moral o esfuerzo del talento humano, donde ganen ambos actores. Este tipo de liderazgo está basado en la guía y motivación de los seguidores en la dirección de las establecidas mediante la determinación de tareas. Este liderazgo favorece la estabilidad organizacional, puesto que el líder mantiene el status quo y si existen cambios fomenta la adaptación a los mismos para continuar con el curso de acción que hayan pactado las partes involucradas.

B.- LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Este liderazgo transforma a sus seguidores dándole las herramientas necesarias para que puedan desempeñarse en cualquier campo y lograr los objetivos colectivos. Son líderes que inspiran a su equipo, fomentando la creatividad y proactividad para conseguir las metas propuestas.

Bass (1990), identificó cuatro aspectos que se presentan dentro del Líder Transformacional:

1. Se trata de un líder carismático, lo que le permite crear una visión que sumada a un tipo de relación basada en un fuerte vínculo logra que los subordinados se identifiquen con el Líder cumpliendo con sus requerimientos;

2. Este líder privilegia la comunicación y hace uso de un lenguaje simple con fuerte sustento en símbolos y metáforas, creando altas expectativas (disparando a la luna);
3. En lo cotidiano funciona como un coach dando consejos a sus subordinados y “tratando diferente a personas diferentes”;
4. Se caracteriza por estimular continuamente a sus subordinados para que desarrollen nuevas y mejores maneras de trabajar y pensar sobre las situaciones a resolver movilizando un nivel de activación ideal.

Toda organización requiere un líder transformacional, sobre todo en las IEU que están en constante dinamismo para dar respuesta a una sociedad más competitiva y que quiere lo mejor para sus conciudadanos, dentro y fuera del claustro universitario.

C. LIDERAZGO TRASCENDENTE

Este liderazgo es definido, para Chinchilla (2004), como una relación de influencia de contribución. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca, intrínseca y trascendente. La vinculación entre líder y colaborador sería de carácter ético, al introducirse la dimensión de servicio. Este liderazgo busca fomentar equipos efectivos para crear cuadro de líderes.

Este liderazgo aplica herramientas gerenciales como la mejora continua, pues dentro de sus objetivos principales está preparar a sus seguidores para incrementar su talento humano acorde a su área de competencia en sintonía con la misión y visión de la Institución de Educación Universitaria donde se desenvuelva.

En el liderazgo trascendente hay tres (3) tipos de motivos que impulsan la acción humana como los explica Chinchilla (2004):

1. Motivos extrínsecos, que impulsan la acción desde fuera de la persona por medio de incentivos: por ejemplo, el dinero o la alabanza;

2. Motivos intrínsecos, que provocan la acción desde dentro de la persona: por el aprendizaje o la satisfacción de un trabajo bien hecho,
3. Motivos trascendentes, que animan la acción desde dentro de la persona por razón de un beneficio para otra persona: por ejemplo, saber que la acción propia satisface las necesidades reales de otros.

El estilo de este liderazgo se manifiesta en su rol familiar, laboral y hasta societal por la cantidad de roles que debe ejercer para dar respuestas contundentes con gran motivación a sus seguidores. En el caso de la líder femenina los roles que ejerce como madre, hija, trabajadora, esposa, entre otros trasciende las barreras para calar entre los seguidores por demostrar con su sentido maternal como incentivar a sus subordinados, dando respuestas en todos los roles asumidos.

D. LIDERAZGO RESONANTE

Este es un concepto que ha introducido Goleman, Boyatzis y McKee (2003), donde el liderazgo emocional, también denominado liderazgo resonante, se caracteriza por ser más comprensivo, más comprometido y más afectivo que otros métodos utilizados habitualmente en las organizaciones.

Este tipo de liderazgo que une la inteligencia emocional con la capacidad de liderar, donde el seguidor se sienta como en casa, porque forma parte de una familia organizacional, que valora su trabajo, su esfuerzo, lo ayuda a crecer porque guía y orienta sus habilidades y destrezas para progresar cada día como persona, para que pueda dar siempre lo mejor de sí mismo.

Para Goleman, Boyatzis y McKee (2003) cuando los líderes encauzan las emociones en una dirección positiva provocan un efecto al que se llama resonancia (lo contrario se denomina disonancia), los estados emocionales del líder tienen efectos profundos en sus subordinados.

Se puede deducir que la mujer como líder debe manejar su inteligencia emocional para que los

seguidores tengan resonancia ante los problemas y busquen soluciones en toda organización.

LIDERAZGO FEMENINO

El liderazgo femenino como estilo emergente en las IEU en el estado Barinas, se visualiza no por el hecho de ejercer un cargo, sino porque la líder se considera parte de un equipo y cada quien asume su rol en el área que le compete (Estilo de liderazgo participativo), ya que el personal sabe que al acudir la líder puede solventar alguna situación que de repente no les había sucedido, haciendo gestiones juntos buscando la solución y no gastando energías en encasillarse en el problema.

En este sentido, Mercadé (2007) explica los rasgos característicos de las mujeres cuando son empresarias y/o líderes directivas, clarificando que no todas tienen los mismos rasgos o lo hacen exactamente igual, pero si prevalecen en su mayoría de veces. A continuación se resumen:

Planifican y saben marcar estrategias a largo plazo; dirigen de forma emocional, pensando más en las personas que en la cuenta estricta de resultados; no les importa el poder y no se preocupan demasiado por las jerarquías. Es más, para ellas compartir el poder es algo normal y justo; se preocupan de sus equipos y de las personas que lo forman; organizan el tiempo con una rentabilidad tres veces mayor que la de los hombres; accesibilidad, es decir es fácil hablar con ellas, aunque tengan fortunas y sean líderes indiscutibles; organizan sus equipos y sus empresas de manera radial; prefieren estar en el centro (en la familia hacen lo mismo); no retienen la información porque trabajar en equipo significa tener abierta constantemente la información para que se consigan buenos resultados; son autónomas; creatividad e intuición, son cualidades femeninas.

Estos once (11) aspectos que caracterizan el liderazgo femenino, como estilo de dirección usado por regla en las mujeres, resulta por las habilidades y destrezas innatas que poseen ellas, pero dicho estilo puede aplicarse a la gerencia masculina sólo con estilo femenino sin caer en percepciones que tengan

que ver con la inclinación sexual, solo es un estilo característico cuyo nombre parte por ser la naturaleza maternal de la mujer que hace que el estilo difiera de los estilos viejos y nuevos que han propuesto muchos teóricos y siguen vigentes en la actualidad.

LA MUJER EN LA CONDUCCIÓN

Entre los rasgos característicos del género femenino en cuanto al liderazgo se distinguen: Instinto natural para las tareas gerenciales; tendencia a la creación de estructuras descentralizadas, que evitan el autoritarismo; trabajan mejor en equipo y tienden a distribuir la información con sus colegas y los equipos a su cargo suelen funcionar más armónicamente porque son naturales creadoras de consenso y saben comprometer a la gente para su trabajo.

Además, Bradich y Portillo (2001) afirman que la feminidad trae algo al lugar de trabajo que antes no existía, como un trabajo en equipo de más alto nivel y unidades de equipo que se parecen a la estructura familiar.

METODOLOGÍA

PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se inserta dentro del paradigma cualitativo, ya que trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades como tal, donde Sandín (2003) lo define como:

Cualquier tipo de investigación que produce datos a los que no se han llegado por procedimientos estadísticos u otro tipo de cuantificación. Puede referirse a investigaciones acerca de la vida de las personas, historias, comportamientos y también al funcionamiento organizativo, movimientos sociales o relaciones interpersonales (p.17).

MÉTODO

El método utilizado es el fenomenológico, el cual según Martínez (2004) se define como el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre. En tal sentido, el método

fenomenológico permite configurar la experiencia que posee el género femenino en su rol gerencial dentro universidades ubicadas en el estado Barinas; dibujando las experiencias y conocimientos propios de las informantes claves y su relación con el medio.

ETAPAS DEL MÉTODO

Uno de los diseños más utilizados en este método es el de Spiegelberg (Citado por Leal, 2005), el cual consiste en (5) etapas:

Etapa 1. Descripción del Fenómeno.

Etapa 2. Búsqueda de Múltiples Perspectivas.

Etapa 3. Búsqueda de la Esencia de la Estructura.

Etapa 4. Constitución de la Significación.

Etapa 5. Interpretación del fenómeno.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se puede señalar que el estudio se guiará a través de dos (2) fases que para Martínez (2004); una exploratoria y otra descriptiva, del fenómeno estudiado. Es por ello que el diseño de campo ha de permitir acercarse a los espacios donde laboran los sujetos de investigación e indagar en sus vivencias y experiencias en cuanto al liderazgo femenino como estilo emergente y así interpretar sus prácticas dentro del marco de la dirección y ejecución de sus funciones, así como las relaciones con el equipo de trabajo sin alterar los aspectos observados.

SUJETOS INFORMANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Las informantes claves son (5) mujeres que ejercen cargos gerenciales en diferentes instituciones de educación universitaria (IEU), ubicadas en el estado Barinas (Cuadro 1).

Al respecto Rojas (2007), señala que la muestra en la investigación cualitativa no obedece a criterios de representación numérica, es más bien un muestreo intencional, cuyo propósito es seleccionar sujetos que puedan aportar información relevante a la dinámica para un estudio en profundidad.

Cuadro 1. Informantes claves femeninos en cargos gerenciales de instituciones de educación universitaria en el estado Barinas

Cargo	Institución de Educación Universitaria
Directora	Instituto Universitario de Tecnología “Coronel Agustín Codazzi” (IUTAC)
Coordinadora del Centro Local Barinas	Universidad Nacional Abierta (UNA)
Directora Regional del Eje Territorial Guerrillero Maisanta	Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV)
Coordinadora Oficina enlace Barinas	Universidad Fermín Toro (UFT)
Coordinadora del Núcleo Barinas	Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)

Fuente: Autora (2016)

TÉCNICA E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para lograr la recolección de la información necesaria que permita el logro de los objetivos planteados por la investigación, se utiliza en primer lugar un arqueo bibliográfico o de datos secundarios, con el propósito de recoger los elementos teóricos que sustentan la investigación. Luego en una segunda etapa de la recolección de la información y siguiendo las pautas de la investigación cualitativa se recurrirá a la técnica de la entrevista en profundidad, que para Taylor (1990) constituye el encuentro cara a cara entre el investigador y los informantes y dirigido hacia la comprensión de las perspectivas que tienen dichos informantes respecto a sus vidas, experiencias o situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras.

ANÁLISIS DE LOS DATOS

Desde la modalidad cualitativa el análisis de los datos está mediatizado por los objetivos de la investigación, obedeciendo, según lo señalado por Buendía y Colás (1998), a un propósito y una orientación.

TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LOS DATOS

Las técnicas para analizar la información, se corresponden con: categorización, análisis del discurso, verificación de la teoría (contrastación) y teorización.

CONCLUSIONES PRELIMINARES

Los elementos que caracterizan el liderazgo femenino como estilo emergente en las instituciones de educación universitaria, comprende valores como la tolerancia, comprensión, empatía, respeto, que incentive la confianza de su equipo de trabajo para asumir los procesos de enseñanza y aprendizaje en todas las actividades de docencia, extensión (Vinculación socio comunitaria) e investigación (Creación intelectual) que realizan los docentes universitarios, en su quehacer diario, siendo la intuición elemento preponderante de la líder femenina porque facilita el liderazgo de servicio, con alto grado de creatividad e iniciativa, para superar cualquier barrera que el camino de la vida personal, laboral y profesional le presente, siendo ejemplo a seguir por el talento humano (Planta profesoral, personal administrativo y obrero) que tenga a su cargo.

Esta investigación pretende servir como referente a otros investigadores, cuyas variables o categorías incorporen la temática del liderazgo, género femenino y gerencia como tal.

REFERENCIAS

- Álvarez, C., Cartujano, S., López, R., Pérez, S., Ponce, P. y Real, B. (2014). Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario. Global Conference on Business and Finance Proceedings. Volume 9. Number 1.
- Bass, B. (1990). Transformational Leadership: beyond initiation and consideration. 2nd ed. Mahwah, New York: Erlbaum.
- Bradich, M. y Portillo, M. (2001). El liderazgo femenino (¿¡existe!?). Trabajo de Grado de Maestría en Dirección de Empresas. Universidad del CEMA. Buenos Aires. Disponible: <http://www.ucema.edu.ar/posgrado/.../tesinas2001/Bradich-MADE.pdf>. [Consulta: 2015, Diciembre 10].
- Buendía, L. y Colás, B. (1998). Métodos de Investigación en Psicopedagogía. España: McGraw-Hill.
- Cardona, P. (2001). Paradigmas del liderazgo. México: McGraw-Hill.
- Chinchilla, N. (2004). La ambición femenina. Santiago de Chile: Ed. Aguilar.
- Gil, F. (1990). Liderazgo. México D.F: Ed. Instituto de Capacitación Política.
- Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A. (2003). El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. Buenos Aires: Editorial Plaza&James.
- Kaufmann, A. (1996). Tercer milenio y liderazgo femenino. En Nuño Gómez, L. (Coord.). (1996) Mujeres: de lo privado a lo público. Madrid: Técnos.
- Leal, J. (2005). La autonomía del sujeto investigador y la metodología de la investigación. Mérida: Editorial Litorama.
- Loden, M. (1987). Dirección femenina: cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre. Barcelona: Hispano Europea.
- Martínez, M. (2004). Comportamiento Humano. Nuevos Métodos de Investigación. México: Trillas.
- Maxwell, J. (2007). El ABC del Liderazgo. Buenos Aires: V.&R Editores
- Mercadé, A. (2007). Dirigir en femenino. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Pallarés, S., Sahagún, M. y Selva, C. (2013). ¿Entre Obstáculos Anda el Camino? Trayectoria y Mujer Directiva. España: Revista Psicología: Organizaciones de Trabajo. Volumen 13. Número 1.
- Rojas, B. (2007). Investigación Cualitativa: Fundamentos y praxis. Caracas: Editorial Pedagógica de Venezuela (FEDUPEL).
- Taylor, S. (1990). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona: Paidós.

Código:PYT-2542-3037-VOL2N1-16-007

[Regresar al Contenido](#)



EXTENSIÓN UNIVERSITARIA MEDIO DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN SOCIOEDUCATIVA EN DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA UNELLEZ BARINAS *

UNIVERSITY EXTENSION THROUGH SOCIAL INTEGRATION AND TRAINING SOCIO IN TEACHERS AND STUDENTS MANAGEMENT

JOSÉ R. LEÓN ⁽¹⁾ Y YELITZA M. MUJICA G. ⁽¹⁾

RESUMEN

El presente estudio se encuentra enmarcado en el área educativa y social enfocado en la extensión universitaria como medio de integración social y formación socioeducativa en los docentes y estudiantes del subprograma de Administración de la UNELLEZ-Barinas, tiene como finalidad diseñar un modelo de extensión universitaria que permita delinear las acciones para hacerla más operativa, dar respuesta oportuna a los problemas y necesidades sociales. Su metodología es de tipo proyecto factible con un estudio de campo de naturaleza descriptiva, dentro del paradigma cuantitativo. Se concluye que la extensión universitaria debe abordar los aspectos necesarios para realzar la universidad, llevar a la sociedad la trasmisión de conocimientos enseñados, tomando en cuenta la articulación de contenidos curriculares que en su parte se deben traducir con los planes de desarrollo local, la dinámica proactiva de vincular el colectivo universitario al entorno social más necesitado, poniendo en práctica conocimientos académicos recibidos desde el punto de vista cultural, técnico, científico, direccionado al enfoque comunitario, educativo, social, político, económico, cultura y técnico para promover, facilitar y consolidar planes de acción estratégico y contemple dimensiones socio productivas, socio comunitarias, científicas, tecnológicas y metodológicas ancladas en las necesidades de los individuos y las organizaciones sociales, que permitan controlar y valorar la gestión de la extensión universitaria, en y desde: la misión y la visión institucional, el impacto social y la capacidad organizacional en la institución, en un esquema estructural organizado sistemáticamente intra y extrauniversitario, representado en los planes de formación de educación, planes sociales y planes de apoyo técnico.

Palabras clave: Extensión universitaria, integración social, socioeducativa.

(*) Recibido: 25-04-20 16

Aceptado: 12-05-2016

(1) Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ)
Email: ricardojleon@gmail.com y yelitzamujica12@gmail.com

SUMMARY

This study is framed in the educational and social area focused on the university extension as a means of social integration and socio-educational training teachers and students subprogram Administration UNELLEZ-Barinas, it aims to design a model of university extension allowing delineate the actions to make it more operational, provide a timely response to social problems and needs, its methodology is of type feasible project with a field study descriptive, within the quantitative paradigm, concluding that the university extension should address issues needed to enhance the university, society bring that transmission of taught knowledge, taking into account the joint curriculum in turn must be translated with local development plans, proactive dynamic link the university community to the social environment more needed implementing knowledge academics received from the standpoint of cultural, technical, scientific, addressed to community, educational, social, political, economic, technical approach, culture and to promote, facilitate and consolidate plans for strategic action that considers socio-productive dimensions, Community, scientific, technological and methodological socio anchored on the needs of individuals and social organizations to control and assess the management of university extension, and since the mission and institutional vision, social impact and organizational capacity the institution, in an organized systematically university and non-university intra structural diagram shown in the Plans Training Education, social Plans and technical support plans.

Keywords: University extension, social, socio-educational integration.

INTRODUCCIÓN

En cuanto al papel estratégico de las universidades en el marco de los nuevos paradigmas trae consigo la integración social con el fin de proyectar a las universidades hacia la sociedad, desde un trasfondo curricular expresado con intercambio y transmisión de conocimientos y experiencias con el contexto social que en su parte se deben traducir en apoyo con los planes de desarrollo local, y la dinámica proactiva del colectivo universitario en el entorno social articulados en su proceso de formación, convirtiéndose esta interacción social en una concepción que va a constituir el instrumento por el cual la universidad se configura en base a tres funciones correlacionadas entre sí: Docencia (Formación), Investigación y Extensión universitaria (interacción social). Direccionadas a un enfoque comunitario, educativo, social, político, económico, cultura y técnico para promover, facilitar y consolidar planes de acción estratégico que contemple dimensiones socio productivas, socio comunitarias, científicas, tecnológicas y metodológicas ancladas en las necesidades de los individuos y las organizaciones sociales.

Por otro lado, la universidad debe tener la capacidad de crear mecanismos adecuados de integración de recursos humanos y trabajo científico y productivo e identificarlos con las demandas sociales de los sectores deprimidos. La extensión social carece de un referente y un bagaje teórico consistente y estratégico en la formulación y aplicación de proyectos.

Actualmente, la universidad ha caído en una suerte de deterioro sistemático de presencia organizacional e institucional dentro de los contextos comunitarios como consecuencia de un desgaste institucional, pérdida de identidad regional y liderazgo social, siendo trastocada seriamente por su visión de la extensión universitaria tradicional enfocada solo al desarrollo de actividades académicas, solamente unidireccionadas reduccionista y paternalista con la sociedad con la prestación de servicios sin responder al entorno social, dejando a un lado el elemento pedagógico de la Interacción social universitaria y su adeudo social con los sectores históricamente marginados como son las comunidades.

Desde esta perspectiva, el tema de la extensión universitaria y su relación con el desarrollo social, particularmente en lo que se refiere a la educación de las comunidades, deben dirigirse especialmente a las necesidades y problemas que existen dentro de la sociedad, sin embargo cada día se abre paso a esas reflexiones y análisis producidos a nivel mundial y es aquí donde la universidad venezolana se encuentra en el reto inédito de tener que producir repuestas en un marco de crisis y transformación, en un periodo histórico de globalización. En este marco Guadilla (2000). Haciendo referencia la globalización dentro del contexto de la educación universitaria dice:

Las instituciones académicas deben ser activas en no permitir que sean monopolizadas por un modelo que este exclusivamente al servicio del capital económico, sino que de manera mas amplia, estén dirigidas a satisfacer las necesidades materiales y humanas de toda la sociedad y a ejercer la creatividad en todas las dimensiones de la vida.(p 25)

En este caso, según el autor anteriormente la globalización en el ámbito educativo universitario deben estar en permanente vigilancia critica en lo que se refiere al papel constructivo de las universidades con la finalidad de potenciar el conocimiento y la información, materia prima en donde descansa el desarrollo de la cultura y la ciencia de los pueblos de esta manera dar repuestas pertinentes ubicadas en el campo donde la crisis, las turbulencias sean más acometidas por la globalización, así pues que el trabajo colectivo de todos los actores involucrados en la construcción de una sociedad del conocimiento garantice la equidad y el servicio de los actores sociales.

Por otra parte, la integración en las universidades en la sociedad en los actuales momentos juega un papel preponderante para el logro de la calidad educativa y la integración socioeducativa del estudiante como lo sugiere Lev Vygotsky (1988), al argumentar que se destaca la importancia de la interacción social en el desarrollo cognitivo de hombre y postula una nueva relación entre desarrollo

y aprendizaje, esto refiere a los procesos sociales que son en primer lugar aprendidos por el hombre mediante la interacción social con su entorno y el aprendizaje humano presupone una naturaleza social específica de acción e interacción y un proceso donde se pone de manifiesto el desarrollo y aprendizaje donde los individuos acceden a la vida intelectual de aquellos que les rodean, es decir aquellas personas con quien interactúa, partiendo de una función psicológica que en primer lugar alude a lo propio de la persona para comprender a las otras y una que posteriormente es externa cuando se involucra en su entorno social y comprende desde ese punto de vista sociológico a las personas y las necesidades de su entorno.

En esta perspectiva, tomando en cuenta la opinión de Vygotsky. Esto va a constituir una oportunidad de renovación y de instaurar un compromiso con la construcción de una sociedad mejor, más justa, moderna, en la que los valores de soberanía, humanismo, solidaridad, equidad y libertad, constituyan la escala que mida el desarrollo, donde la universidad queda más comprometida con la problemática social, partiendo desde esa reflexión como referente general.

De hecho, es aquí donde el compromiso de la universidad en el desarrollo se debe reflejar con la extensión universitaria, en donde los procesos de participación activa en la que subyace la universidad como templo del conocimiento e intercambio de ideas se asume como un compromiso real, para esto debe existir un rol muy fundamental que permita integrar lo academicista en función del desarrollo local, buscando de esta manera la refundación universitaria del siglo XXI, adaptando sus programas de extensión universitaria a las necesidades urgentes e inaplazables que vive la sociedad en común dentro de esos espacios de interacción concertados en un solo enfoque educación-sociedad para un bien común.

En el caso específico de la UNELLEZ-Barinas la extensión universitaria dentro de su estructura organizacional es definida según lo establecido por el

documento rector del departamento de extensión como la interrelación que hay entre sus profesores, estudiantes, empleados, egresados y obreros con su entorno social, por medio de proyectos y actividades vinculadas con la docencia y con la creación intelectual. A través de procesos socioeducativos participativos, La UNELLEZ se integra con las instituciones y comunidades de los Llanos Occidentales, y con las personas y familias que los habitan, aportando cada una los recursos de que disponen en la búsqueda conjunta de objetivos comunes.

En función a esto, la extensión universitaria de la UNELLEZ-Barinas, deberá considerar todas las necesidades formativas no contempladas en los planes de estudio de las diferentes titulaciones para programar aquellas actividades encaminadas a conseguir una formación integral de sus estudiantes para establecer su campo de acción con la sociedad, pero esto exige una permanente reflexión crítica por parte de las propias autoridades, así como una constante y perspicaz atención para descubrir e incorporar las necesidades que en cada momento surjan en los estudiantes, es muy importante, en el marco global de la universidad de hoy, donde la producción de conocimientos, a través de la investigación, la formación de profesionales competentes mediante la acción docente, son fundamentales dentro del proceso que se encuentra inmerso en la institución.

En atención a lo expuesto, la problemática de la extensión universitaria radica en que todas sus actividades son actualmente rutinarias y descontextualizadas en donde el medio de integración social o pertinencia social no es tomado en cuenta de acuerdo a la definición que da esta universidad a la extensión universitaria, el poco impacto real que ha tenido dentro de la formación socioeducativa del colectivo universitario en demandas de las exigencias que plantea la realidad de hoy no está acorde al entorno globalizado que se encuentra poco estable y que demanda grandes transformaciones científicas tecnológicas y socioculturales, como ocurre en el presente, se hace indispensable un modelo de extensión universitaria como medio de integración social y

formación socioeducativa que permita responder a las siguientes interrogantes. ¿Cuál ha sido la formación socioeducativa y la integración social de la extensión universitaria en el colectivo universitario?. ¿Cuáles son los aspectos y enfoques teóricos referidos a la extensión universitaria necesarios para la integración social y formación socioeducativa? ¿Será factible la propuesta de un modelo de extensión universitaria en el mercado social, técnico y educativo? ¿Es factible la realización de una propuesta de un modelo de extensión universitaria para lograr la interacción social y formación socioeducativa de las universidades?

OBJETIVO GENERAL

Proponer un modelo de extensión universitaria como medio de integración social y formación socioeducativa en los docentes y estudiantes del subprograma de Administración de la UNELLEZ-Barinas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la formación socioeducativa que lleva a cabo la extensión universitaria dentro del colectivo universitario.
- Identificar los aspectos y enfoques teóricos referidos a la extensión universitaria necesarios para la integración social y formación socioeducativa.
- Determinar la factibilidad de la propuesta de un modelo de extensión universitaria en el mercado social, técnico y educativo.
- Diseñar un modelo de extensión universitaria como medio de integración social y formación socioeducativa en los docentes y estudiantes del subprograma de Administración de la UNELLEZ-Barinas.

TEORÍA, MÉTODO, RESULTADOS

Existen diversos estudios sobre la Extensión Universitaria fundamentadas en los marcos pedagógicos educativos universitarios. Por consiguiente es necesario una revisión de los trabajos afines a ésta

investigación a objeto de tomarlos como referencia y orientar adecuadamente el presente estudio.

Entre los trabajos destacados se pueden citar a: Cabanillas (2005), en su trabajo publicado sobre “La noción de extensión universitaria y la necesidad de su vinculación orgánica” en este sentido, el autor plantea desde un punto de vista que las instituciones universitarias aún se vislumbra en una inadecuada estructura organizativa, por lo que la vinculación de cada una de las escuelas presentes en ella está limitada a esa acción. Según Cabanillas (Ob.Cit), la universidad es una federación de escuelas y dependencias con otros agravantes entre estos el pensum académico privilegia a la docencia, la investigación es insuficiente y aislada, mientras que la extensión es ocasional y descoordinado, todas estas funciones llevadas a cabo desvinculan la universidad de su entorno local.

Señala este trabajo que, la necesidad de la extensión universitaria y su vinculación orgánica, se constituye un elemento fundamental para los adecuados procesos de integración de las funciones universitarias conllevando la tarea central de la extensión a poner el saber y el producto universitario al servicio de la sociedad; coadyuvando a realimentar el proceso de profundización, actualización y reforma académica al cual la universidad está permanentemente obligada.

Por otro lado, concluye que es urgente un proceso de ruptura de las estructuras académicas tradicionales vigentes en las instituciones de educación superior, muy particularmente en la esfera conceptual y operativa de la extensión, exige una estrategia metódica de socialización en la universidad, para enfrentar las resistencias que todo cambio presenta.

De manera que, en el marco de las definiciones estructurales, se necesita promover con el enfoque aquí propuesto- programas de formación al personal adscrito a la extensión de la cultura y los servicios, que nos conduzca al diseño del perfil profesional que esta función sustantiva requiere. Si la extensión continúa siendo actividad ornamental en las institu-

ciones de educación superior, entonces deberá consignarse como función adjetiva y no sustantiva; si la extensión se incluye como función necesaria en el desarrollo académico, entonces será sustantiva y no decorativa.

En atención a lo expuesto, es inconmensurable la disposición e importancia que se le da a la extensión universitaria dentro de la estructura académica administrativa de las universidades como señala anteriormente la predisposición de poner el saber y el producto universitario ante la sociedad, son contribuciones muy interesantes que se toman en cuenta en este trabajo de investigación desarrollado bajo el perfil de extensión universitaria en su nueva proyección modelista dentro del marco socioeducativo.

Por otra parte, León (2005), en su trabajo titulado “Propuesta de un plan de extensión universitaria para el vicerrectorado de planificación regional; estado Apure-Venezuela”, determino niveles de eficiencia, eficacia y pertinencia a fin de proponer un plan con más correspondencia entre la universidad y el desarrollo regional. Concluye que la extensión en la UNELLEZ, es definida con cierto grado de ambigüedad, de allí que esta sea expresada de dos formas una extensión de cultura y la otra extensión universitaria. La primera marcha independientemente y de manera paralela a la segunda desarticulada en forma integral. Agrega, entre los problemas que presenta la extensión están los siguientes: poca vinculación entre la universidad y la comunidad, deficiencia y dispersión de la actividad culturales en un programa independiente pero ejecutado la planificación entre otros.

Evidentemente este trabajo fortalece el modelo de extensión universitaria que se propone como medio de integración y formación socioeducativa, el mismo determina la eficacia y la eficiencia de la extensión en un sentido, pero en funciones diferentes, trabajando desarticuladamente en su interacción, de manera que lo que se busca es consolidar una sola estructura extensionista que fije cada una de las actividades, modelo o tipos a implementar en la universidad de acuerdo a las exigencias del entorno

social y atendiendo a las necesidades de las comunidades que se encuentran en el espacio geográfico de la institución universitaria.

LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Para comenzar el compromiso social o la deuda social que tiene la universidad con los sectores más necesitados de nuestra sociedad actual, se refleja en el ámbito pedagógico del sentir académico universitario, la razón por la cual se busca la verdadera esencia y orientación que debe tener la extensión universitaria, en este sentido viene a ser unos de los instrumentos por la cual la universidad entabla esa relación e intercambio de conocimientos y experiencias con el contexto social, la extensión universitaria en las áreas del conocimiento es entendida por diferentes autores de diversas maneras. Es así como Mantrana (2004). Conceptualiza la extensión universitaria como "el conjunto de actividades que permiten una relación recíproca entre la universidad y el pueblo. Actividad que se desarrolla en estrecha relación con la investigación y la enseñanza-aprendizaje". (p.84) De igual manera Montaña (2000) señala:

La extensión universitaria (interacción social) es una expresión social de la universidad, y el medio por el que entra en contacto directo con la sociedad, la técnica, la cultura y el arte; recogiendo aportes de la misma para su sistematización científica. (p.21).

Estas definiciones y aportes implican que la extensión universitaria es una interacción social como parte del proceso de relación universidad sociedad que viene a ser el instrumento donde se hace el intercambio de conocimientos y experiencias con el contexto social, que involucra esa relación circundante en su entorno dinámico y dialéctico dentro de la praxis educativa, fundamentado en los procesos de cambio que se vienen viviendo dentro de las sociedades y en donde se requiere de nuevos modelos educativos acorde a las necesidades del entorno, llevando el conocimiento impartido en la academia como parte del proceso de formación del profesional en sus diferentes ámbitos

con un sentido de pertinencia ante las necesidades de la sociedad.

LEGITIMIDAD DE LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

El quehacer de la extensión universitaria forma parte de una de las tres funciones principales primordiales de la universidad, lo que comprende una articulación con la docencia, así como también un fuerte vínculo que guarda con la sociedad, de manera que a través de esta se trasmite el conocimiento redistribuyéndose dentro de esa sociedad y que establece acciones dentro de los programas académicos de proyección extracurricular que va más allá de los intra y extra muros de la universidad, contribuyendo a una formación integral del colectivo universitario de manera intrauniversitario y ofrecer el conocimiento universal a la sociedad extra universitario.

FINALIDAD DE LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Citando a Montaña (2000), en lo que se refiere a la finalidad de la extensión universitaria dice que:

Surge como alternativa real para lograr incorporar a la universidad en áreas deprimidas, constituirse en agente principal para identificar las demandas sociales, establecer presencia física para la investigación y prestación de servicios, crear grupos de trabajo inter y multidisciplinarios confiables para la asistencia técnica, servicios, fomento, apoyo a la producción y verificar el impacto social de la presencia universitaria (p. 35).

Haciendo énfasis en este aspecto importante debemos tomar en cuenta los procesos pedagógicos que se expresa fundamentalmente en programas y proyectos que gestionan de diversas formas la extensión universitaria como tal de una manera integradora dentro y fuera de la universidad y inmersa dentro de un contexto globalizador en donde es llamada a cumplir un papel primordial en el rescate de nuestra historia y acervo cultura, tomando en cuenta el ser humano, bajo una concepción humanística, potenciando de esta manera el

elemento socializador en promoción del desarrollo a través del intercambio de saberes con las comunidades y bajo esta premisa se contribuye a formar de manera integral al ciudadano un contexto donde el conocer, hacer y relacionarse van a corresponder a la tributación de este individuo al ser y convivir.

LA EXTENSIÓN EN LA ESTRUCTURA ACADÉMICA UNIVERSITARIA

Según Quiroga (2000), "Considera que la función de la universidad debe estar dirigida al potenciamiento y el enriquecimiento intelectual, moral y material de la sociedad, a través de la docencia, la investigación y la extensión" (p.12). En este orden el autor en cierta parte considera que la extensión universitaria tiene como objetivo principal dentro de la estructura universitaria la promoción de los conocimientos a la sociedad, así como también sus habilidades profesionales e investigativas para concebirla como actividad extracurricular, externa.

De manera que, cuando se trata de ubicar la extensión universitaria en la estructura universitaria, se debe hacer énfasis en la organización misma de la universidad, se evidencia que esta se encuentra disgregada bajo una fundamentación legal que la soporta, no dándose la importancia que debe tener, por otra parte siempre a correspondido por la trayectoria histórica bajo un modelo napoleónico ubicar la extensión universitaria dentro de la estructura universitaria como un vicerrectorado de extensión, en consecuencia lo estipulado por la ley de universidades de 1970, no contempla la extensión como una estructura y organización, sino que contrariamente la establece como una dirección, de tal manera que esta situación ha generado una serie de propuestas y debates sobre la necesidad de darle una verdadera posición a la extensión universitaria dentro del marco organizativo institucional para que esta cumpla a cabalidad con sus funciones, organización, control y evaluación en el ámbito universitario con el sentido de pertinencia social.

MÉTODOS

El estudio se ubica en una investigación de campo con un nivel descriptivo de tipo proyectiva dentro de la modalidad de proyecto factible, cumpliéndose para ello la fase diagnóstica, fase de estudio de factibilidad, fase de elaboración de la propuesta. Por lo tanto, El diseño del estudio estuvo enmarcado en el tipo de investigación no experimental transaccional o transversal, la población está conformada por todos los docentes y estudiantes del cuarto semestre de la carrera de administración en el periodo 2015-I. Por su parte, Rodríguez y Pineda (2003) afirma que en estudios de tipo social, resulta representativo escoger como muestra un 30% de la población, criterio que fue considerado en la presente investigación; quedando la muestra de la siguiente manera: 95 estudiantes agrupados en tres (3) secciones y 13 docentes de planta y contratados. Se aplicó la técnica del análisis de contenido y una revisión a profundidad de los instrumentos propuestos y aplicados en esta área para de esta manera cumplir con la fase diagnóstica y concluir que existe la necesidad de proponer un modelo de extensión universitaria como medio de integración social y formación socioeducativa en los docentes y estudiantes del subprograma de Administración de la UNELLEZ-Barinas. orientado a mejorar significativamente la estructura funcional de las actividades y modalidades de la extensión universitaria en la UNELLEZ-Barinas, aportando nuevas estrategias que permitan la acción en la construcción de una cultura extensionista, basada en la sensibilización y formación de la comunidad universitaria en donde todas sus actividades deben ser dirigidas y asociadas a planes, programas y proyectos que atiendan a la solución de problemas de las comunidades urbanas y rurales, así como también la actualización de esos programas de extensión enfocándolos a la realidad social, lo cual implica un cambio en el ejercicio de una docencia e investigación, sustentado en la realidad concreta sobre la cual actúa con deseos de transformación.

Asimismo, se demostró los beneficios de la propuesta con el propósito de establecer el sentido

de pertinencia social e integración social de la universidad con su entorno a través de planes, programas y proyectos que permanezcan dentro de la extensión como parte de la trasmisión del conocimiento académico impartido en la universidad, integrados en una sólida estructura universitaria donde tengan participación los docentes y estudiantes del subprograma de administración.

Es importante destacar, un esquema estructural organizado sistemáticamente desde los enfoques intra universitario y extrauniversitario, tomando en los planes de formación de educación, Planes sociales y Planes de apoyo técnico en las dimensiones socio productivas, socio comunitarias, científicas, tecnológicas y metodológicas. Se presenta a continuación el modelo propuesto:

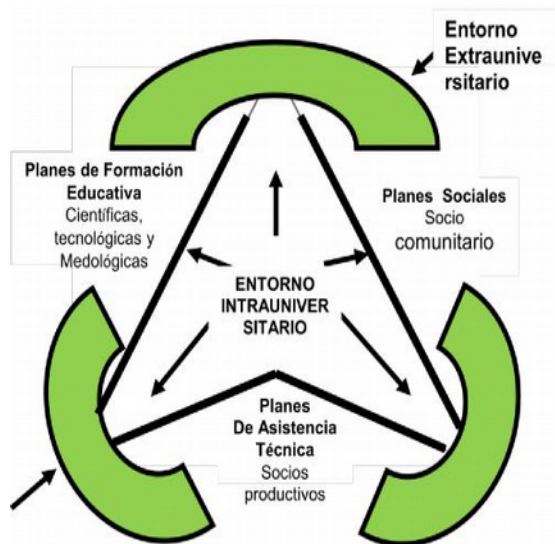


Figura 1. Modelo de extensión universitaria.

Se procedió a la aplicación del instrumento a la prueba piloto constituida por 4 docentes y 10 estudiantes no pertenecientes a la muestra para determinar la confiabilidad, El análisis estadístico para establecer la confiabilidad del cuestionario se llevó a cabo a través de un programa para computadora, utilizando el paquete estadístico SPSS 17 (Paquete estadístico para las Ciencias Sociales). El cual dio como resultado 0,9 lo que indica según Palella y Martins (2010), como una confiabilidad muy alta.

RESULTADOS

De los resultados se puede inferir que Casi nunca la extensión universitaria fomentan la práctica a través de planes programas y proyectos que prevalezcan en el tiempo para consolidar la verdadera pertinencia social con la comunidad y que es desconocida por parte del entorno universitario sobre la esencia de la misma para atender las necesidades reales del entorno en base al desarrollo local (Cuadro 1)

Por otra parte, la extensión universitaria debe reforzar ese sentido social para que el docente y el estudiante tenga una vinculación social acorde a las necesidades del entorno y que con el accionar de estas prácticas generen beneficios a las comunidades en cuanto a las asistencia técnica, la capacitación y otras actividades que permiten el empoderamiento de una nueva visión de cambio universitario con pertinencia social. En esta perspectiva, la extensión debe llegar a ser parte de la educación que la universidad ofrece a todos sus estudiantes (Cuadro 2 y 3).

Se puede deducir que un alto porcentaje de los docentes y estudiantes corresponde a la alternativa de repuesta Algunas veces en lo que respecta al perfil del egresado corresponde a las necesidades del país, como parte de su formación socioeducativa dentro de la universidad y que demanda la sociedad ante las situaciones actuales de la realidad social en este caso el perfil según (Salazar 1989, p. 2). Dice que “Un perfil profesional deben identificar el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes que debe poseer el egresado para un óptimo desempeño profesional”.

Por otra parte, esa formación debe estar sustentada en base a las demandas y necesidades del país tomando en cuenta la parte social y el entorno por eso ésta debe buscar, ante todo, la revalorización de las personas, como una forma de promover el cambio social y el progreso humano. Sin embargo, entre las grandes deficiencias que encontramos en los modelos educativos vigentes figura la ausencia de enfoques sólidos que ayuden a mejorar realmente

la capacidad de aprender que tenemos las personas, sobre todo en lo que se refiere a las actitudes, profundamente implicadas con nuestras creencias y valores.

En base a estos datos, se puede inferir que un alto porcentaje de los docentes y estudiantes que Casi Nunca y Casi Siempre, en ambas alternativas se evidencia que poco se desarrollan habilidades

técnicas en el estudiante como parte de las herramientas que le sirvan para el campo profesional, lo que es imprescindible dentro de la extensión universitaria en la formación del egresado y que en base a esas demandas sociales el factor integración social de este sujeto es relevante dentro del desarrollo bien sea local o nacional, bajo un marco de perspectivas sólidas de capacitación.

Cuadro 1. Distribución de porcentajes de las respuestas dadas por los docentes a los ítem de la Dimensión: Comunidad. Indicador: Contexto Social y Desarrollo Local.

N° Ítem	Docentes, %				
	S	CS	A/V	C/N	N
09 El trabajo de extensión universitaria contribuye al desarrollo local	30,76	7,69	15,38	38,46	7,69
10 Las prácticas de extensión universitaria generan beneficios a la comunidad.	15,38	23,07	30,76	23,07	7,69
11 Comunidad universitaria con conocimiento sobre la Pertinencia social de la extensión universitaria.	15,38	23,07	7,69	38,46	15,38

S: Siempre, CS: Casi siempre, A/V: Algunas veces, C/N: Casi nunca, N: Nunca.

Fuente: Autores (2015)

Cuadro 2. Distribución de porcentajes de las respuestas dadas por los estudiantes a los ítem de la Dimensión: Social. Indicador: País.

N° Ítem	Docentes, %				
	S	CS	A/V	C/N	N
13 Perfil del egresado corresponde a las necesidades del país.	7	14	29	29	21

Fuente: Autores (2015)

Cuadro 3. Distribución de porcentajes de las respuestas dadas por los estudiantes a los ítem de la Dimensión: Técnico. Indicador: Laboral.

N° Ítem	Docentes, %				
	S	CS	A/V	C/N	N
18 Se desarrollan las habilidades técnicas como herramientas en el campo profesional.	18	25	21	18	18

Fuente: Autores (2015).

CONCLUSIONES

La presente investigación permitió tener una visión prospectiva de la extensión universitaria que pueden conllevar hacer otros tipos de estudios donde se involucre los posibles cambios estructurales que se pueden presentar dentro de la organización universitaria en cuanto a la funcionabilidad de la extensión universitaria, esta a su vez permitirá tener una visión más clara del significado de la extensión universitaria, a partir del compromiso de la praxis docente y la responsabilidad social que implica la formación de estudiantes para integrarlos a los contextos sociales, técnicos y empresariales y su relación social debe convertirse en todos los aspectos universitarios en una realidad latente y presente que implica las relaciones bidireccionales de la institución universitaria con la sociedad y a su vez como agente influyente dentro de las fases de formación profesional del futuro egresado en su condición socioeducativa.

De igual forma, el presente modelo contempla la formación socioeducativa de los ámbitos académico, social y técnico como la esencia de la extensión universitaria que se debe tomar en cuenta para su aplicabilidad en la institución universitaria, en su condición actual integrando a todo el colectivo universitario, identificando los diferentes enfoques y aspectos necesarios que permiten la integración social y formación socioeducativa del docente y estudiante tomando en cuenta su pertinencia social.

Por otro lado, se presentan hallazgos en consideración a los resultados y entre los aspectos de mayor relevancia se pueden señalar lo siguiente.

En cuanto a la estructura organizacional, es la descontextualización de la extensión universitaria limitada a un bagaje teórico conceptual que condiciona su verdadera función organizacional, en este orden solo su estructura obedece a normas internas universitarias en base a lineamientos jurídicos que por ningún orden determinan una completa organización estructural.

En el marco comunitario, la universidad con la extensión universitaria debe ir desde dentro hacia fuera manteniendo una constantes relación en cada una de sus partes funcionales en base a un plan o proyecto en apoyo al desarrollo local, para atender las necesidades reales del entorno.

En lo educativo, permitirá crear espacios de concertación de saberes entre ambos actores, y de manera conjunta contribuyan a la construcción de la ciudadanía, donde la extensión universitaria debe formar parte de esa educación constante que se imparte en la universidad ofrecida a todos los estudiantes.

En lo social, debe integrar al nuevo profesional con alto perfil de formación con una buena base de planes de instrucción y preparación articulados con el modelo de extensión universitaria, donde la demanda social, la necesidad del país se revaloriza y se promueve a través del cambio social con un enfoque solido en el nuevo modelo educativo.

En función de los aspectos relevantes considerados en los hallazgos para su aplicabilidad en las instituciones universitarias se debe considerar que esta debe adoptar dentro de los procesos de transformación universitaria cambios internos que obedezcan a un nuevo rediseño de la estructura funcional académica y administrativa de la extensión universitaria con la finalidad de centrar su visión y misión para cual es encomendada su pertinencia social y hacer más funcional la extensión universitaria.

REFERENCIAS

- Cabanillas (2005). La Noción de Extensión Universitaria y la necesidad de su vinculación orgánica. Trabajo de investigación no publicado. Universidad Autónoma de Sinaloa –México.
- León, F (2005). Propuesta de un plan de extensión universitaria para el vicerrectorado de planificación regional; estado Apure-Venezuela. Trabajo de Grado no Publicado. UNELLEZ-Apure.

- Mastrana, M (2004). La Extensión Universitaria en Venezuela-Educere-Volumen 8. Numero 024. Universidad de los Andes Mérida-Venezuela.
- Montaño, R. (2000). La Extensión Universitaria, de la prestación de servicios al proceso pedagógico de la educación superior. Trabajo de investigación no publicado.
- Palella, S y Martins H. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas, Venezuela.
- Quiroga, M. (2000). La Extensión Universitaria (interacción social): Sociedad, Educación Superior y Extensión: Balance y Perspectiva. V Congreso Iberoamericana de extensión. México-Morelia.
- Rodríguez A. y Pineda J. (2001). La Experiencia de Investigar: Recomendaciones precisas para realizar una investigación y no morir en el intento. Venezuela: Editorial Predios.
- Salazar (1989). Perfil profesional, Revista de Trabajo Socia. Volumen 7, N° 37, UNAM-ENTS.
- Guadilla (2000). Legislaciones y educación superior en América Latina: una mirada comparada a las instancias de coordinación. Revista Evaluación Volumen 5, Numero 1, disponible: <http://www.ilea.ufrgs.br/cipedes/> [Consultado el 14/07/2015]
- Vygotsky. (1988). El Desarrollo de los Procesos Psicológicos Superiores. Cap. 6: Interacción entre Aprendizajes y Desarrollo. México. Ediciones Grijalbo.

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-008

[Regresar al Contenido](#)



FORMACIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO EN LA TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA VENEZOLANA HACIA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA*

INTEGRAL FORMATION OF HUMAN TALENT IN EDUCATIONAL VENEZUELAN TRANSFORMATION FORWARD UNIVERSITY SOCIAL RESPONSIBILITY

MIRIAM H., RUBIO P.⁽¹⁾, IVONNE L. GARCÍA M.⁽¹⁾ Y YELENNIZ MONTILLA M.⁽¹⁾

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo reflexionar acerca de la importancia de formar integralmente al talento humano de acuerdo a las tendencias actuales de la transformación educativa venezolana mediante los fundamentos de la Responsabilidad Social Universitaria, desde el contexto de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR), Núcleo Araure, caracterizada por su principio experimental e innovador, con una metodología andragógica orientada a la formación de participantes en los programas de pregrado y postgrado. La Metodología utilizada consistió en una investigación documental, dentro del paradigma positivista, de categoría epistémica-educativa, con el método inductivo-deductivo, de carácter descriptivo, de nivel analítico; la aplicación de la técnica de recolección de datos es el arqueo de fuentes, la lectura comprensiva; el instrumento utilizado las fichas. Para la producción, contextualización y socialización del conocimiento se utilizaron elementos conceptuales de las teorías andragógica de Félix Adam (1980), cognitiva social de Vygotsky (1988), la educación emancipadora Paulo Freire (1969) y los fundamentos ontológicos-epistemológicos de la Responsabilidad Social de Ameneiro (2008) y del currículo universitario Tellez, Castellanos, Salazar y otros (2011). Las conclusiones indican la necesidad de atender a la formación integral del talento humano con conocimientos y competencias cognitivas, afectivas, constructivas, creativas, de investigación social al servicio de las organizaciones y comunidades. Así como también, la incorporación de los principios de la responsabilidad social universitaria en el desarrollo de competencias integrales que permitan en el egresado tener la capacidad de dar respuesta a cualquier situación en su ámbito laboral y social, de acuerdo a los retos y demandas de la sociedad del conocimiento.

Palabras clave: Formación integral, transformación educativa, responsabilidad social universitaria.

(*) Recibido:24-02-2016

Aceptado: 07-04-2016

(1) Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR), Venezuela.

Email: mrubio137@yahoo.es; ivonnegarcia05@gmail.com y yelemont@hotmail.com

ABSTRACT

The research aims to reflect on the importance of fully formed human talent according to current trends in the Venezuelan educational transformation through the basics of the University Social Responsibility, from the context of the National Experimental University Simon Rodriguez (UNESR), Araure, characterized by its experimental and innovative principle, with an andragogical methodology oriented training program participants undergraduate and graduate. The methodology used was documentary research, of epistemic-educational category, with the descriptive-analytic-inductive and deductive method, applying the technique of data collection tonnage of sources, reading comprehension; the instrument used tabs. conceptual elements Felix Adam's Andragogical Theories (1980), Vygotsky's Social Cognitive (1988), Paulo Freire's Emancipatory Education (1969) and the Ameneiro's ontological-epistemological foundations of Social Responsibility was used for production, contextualization and socialization of knowledge (2008) and the Tellez, Castellanos, Salazar and others' university curriculum (2011). The findings indicate the need to attend to the integral formation of human talent with knowledge and cognitive, emotional, constructive, creative, social research skills in the service of organizations and communities.

Keywords: Comprehensive training, education reform, university social responsibility.

INTRODUCCIÓN

La discusión en torno a la "Formación integral del talento humano en la transformación educativa venezolana hacia la responsabilidad social universitaria", se enfoca de acuerdo a la visión epistémica del origen ontológico basado en el caso de estudio que corresponde a la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez UNESR Núcleo Araure, institución de carácter experimental, situada en la ciudad de Araure, municipio Araure, estado Portuguesa, a partir de sus concepciones básicas, principios filosóficos y andragógicos que respondan a las necesidades y expectativas de jóvenes y adultos con requerimientos de formación acordes a las políticas del sector educativo, productivo, tecnológico y social en contextos de la región.

Por consiguiente, la formación integral de interés en esta investigación busca atender al reto de despertar en todo ser social su conciencia, de construir y reconstruir su propia vida para alcanzar los objetivos que se propone, como auto-gestor de su propio crecimiento personal y profesional. Igualmente, atiende a los fundamentos teóricos y epistemológicos de la responsabilidad social universitaria y legales de la transformación curricular en los progra-

mas de pregrado en las carreras de: Administración, Educación Inicial y Educación Integral y los de postgrado administrado en la UNESR, donde existen requerimientos de una formación integral en los participantes-maestros, con acciones académicas de los facilitadores (a), mediante las tres funciones de la Universidad: docencia, investigación y extensión-Interacción comunitaria, Cultura y Deporte.

Los fundamentos ontológicos y epistemológicos de la responsabilidad social universitaria en UNESR, los cuales atienden a los principios de la ciencia andragógica, principios y postulados de la Teoría Andragógica propuestos por su fundante Félix Adam (1980), quien enfocó la formación integral concebida desde el desarrollo cognitivo hacia lo afectivo y procedimental, con una perspectiva de ser operativos al iniciar la adolescencia, de manera formal o lógica del pensamiento, que se afianzan en la adultez con el cúmulo de saberes populares y experiencias.

El proceso de formación integral del talento humano, se deriva del aprendizaje significativo de Ausubel (1990) y la teoría cognitiva social de Vygotsky (1988), que interviene en la acción educativa y su incidencia en la actividad mental constructivista del participante-maestrante, al

crearles las condiciones favorables para que los esquemas del conocimiento, y consecuentemente, los significados a los mismos hacia un conocimiento teórico-práctico obtenido en el transcurso de las experiencias vividas para el alcance de saberes contruidos, en procesos de construcción e imaginarios a través del pensamiento creativo y liberador para comprender y transformar la realidad educativa en el caso de los participantes UNESR en las carreras de Educación Integral e Inicial y los maestrantes en ciencias de la educación.

Para Balza, (2008) existe la necesidad de formar integralmente al individuo desde el proceso de cambio e innovación del currículo universitario adaptado, a los requerimientos de la transformación educativa venezolana, en el logro de la calidad de los egresados, mediante la apropiación de la información que se traduzca en conocimiento, con un agregado sociocognoscitivo y cultural, que le permita afrontar, comprender y transformar la realidad que le circunda, a través del reconocimiento de la unidad y la diversidad, la simplicidad y complejidad del ser humano; por ello, la tarea de formar con conciencia construir y deconstruir saberes, se constituyen en el centro de atención del Estado venezolano, que buscan que los egresados expresen los cambios de conducta prioritarios para ser proyectados en el tiempo- contexto como una herencia cultural orientado en una sociedad sin frontera.

Desde esta perspectiva, el autor plantea que en la sociedad actual todo hombre debe participar en los procesos de educación, capacitación, formación integral, aplicación del conocimiento, el logro de la productividad y competitividad, hacia una dirección marcada por las intenciones de incorporar a un talento humano en el proceso de transformación de la sociedad venezolana, donde las universidades como organizaciones sociales abiertas al cambio, están orientadas desde sus fundamentos curriculares a ofrecer a los egresados como un ser social integral para proporcionar respuestas a las necesidades, expectativas y demandas del entorno, de acuerdo a las políticas educativas y sociales de la sociedad venezolana.

También, Rubio (2015) plantea, que las universidades experimentales se incorporan a los acelerados y constantes procesos de evolución, crecimiento e innovación de la ciencia, tecnología de información y comunicación TIC, en la búsqueda de elevar las potencialidades de los facilitadores, para que guíen a los estudiantes a la construcción del conocimiento y permita el desarrollo de una práctica formativa con estilos de aprendizajes alejados de la enseñanza mecánica y memorística, para enfocarse a una formación integral desde lo cognitivo, afectivo, constructivo, creativo, productivo, colaborativo, de negociación y alcance de competencias lógicas, conceptuales, teóricas, prácticas, comunitarias que sean permeables a la difusión y apropiación de los conocimientos para el desarrollo y progreso de la sociedad.

Dentro de este contexto, se enmarca la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez "UNESR" Núcleo Araure que tiene como finalidad social responder a los paradigmas emergentes, a las políticas educativas nacionales e institucionales dirigidas por el proyecto educativo enmarcado en la política y concepción del mundo, de la sociedad y del momento histórico que vive Venezuela dentro del proceso democrático, participativo, socio-político, socio-productivo, ético, de competitividad y productividad; que requiere de nuevos principios y fundamentos conceptuales, teóricos, sociales, así como los principios de la organización social y el modelo de desarrollo socio-productivo de carácter humanista y autogestionario, contextualizado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la función social y de investigación establecida en la Ley de Universidades (1970), atendiendo a los lineamientos estratégicos del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación.

Por estas razones, la investigación busca orientar la estructura del discurso, desde tres grandes interrogantes, formuladas con el propósito de orientación de los objetivos generales y específicos que conducen al desarrollo de la discusión, mediante los conceptos, teorías y enfoques referenciales del área temática, que se citan a continuación:

¿Cuáles son las necesidades de formación integral del talento humano que egresa de la educación universitaria venezolana, como caso específico la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) Núcleo Araure.?

¿Cómo se ha realizado el desarrollo de la transformación educativa venezolana en el contexto universitario orientada a la formación integral del talento humano?

¿Cuáles deben ser las aplicaciones en el área temática de interés de los aspectos conceptuales, teóricos, onto-epistemológicos de los elementos de análisis en esta investigación: formación integral, transformación educativa y los fundamentos de la responsabilidad social universitaria en la formación integral del talento humano?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Reflexionar acerca de la formación integral del talento humano de acuerdo a las tendencias actuales de la transformación educativa venezolana mediante los fundamentos de la responsabilidad social universitaria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer las necesidades de formación integral del talento que egresa la educación universitaria venezolana, como caso específico la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Núcleo Araure.
- Fundamentar el área temática de investigación con aportes conceptuales, teóricos, ontológicos, epistemológicos y legales, de la formación integral, transformación educativa y los fundamentos de la responsabilidad social universitaria en la formación integral del talento humano.
- Analizar la formación integral del talento humano de acuerdo a las tendencias actuales de la transformación educativa venezolana mediante los fundamentos de la responsabilidad social universitaria.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y EPISTEMOLÓGICOS

PROCESO DE TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA VENEZOLANA

Los constantes cambios que ocurren en las sociedades del contexto mundial, latinoamericano y del Caribe, originan la necesidad de incorporar en las universidades venezolanas procesos de transformaciones educativas donde se busca la formación integral del talento humano en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo del país, con la inclusión de la responsabilidad social universitaria, que conduzca a todos los ciudadanos y ciudadanas a la generación y producción de conocimientos científicos, humanísticos, culturales, socio-productivos, que proporcionen respuestas tanto a la sociedad del saber cómo a la sociedad venezolana.

Desde esta perspectiva, la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) Núcleo Araure, considerada en esta investigación como caso de estudio, a partir del año 2011-2016, se ha incorporado al proceso evolutivo, histórico, social y cultural que la condujo a la necesidad de una transformación educativa en respuesta a las políticas educativas, institucionales y sociales del Estado. Por consiguiente, esta situación condujo ontológicamente a una transformación curricular en los programas de pregrado y postgrado, vinculados a la formación integral del talento humano que egresa de las carreras que administra, de las maestrías y asociados a la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), a partir de reconocer sus propias necesidades y la de los demás, así como desarrollar recursos para responder y optar por las conductas morales que apuntan hacia la supervivencia y desarrollo humano.

De acuerdo a la visión analítica de Rubio, Chacón y Rojas (2012), la transformación educativa venezolana, parte del sistema educativo, el modelo educativo, los niveles y modalidades educativas, donde la UNESR, Núcleo Araure, asume nuevos retos de incorporarse permanentemente en el proceso evolutivo, incorporarse al desarrollo,

crecimiento y progreso institucional, a la conformación de una formación integral de los participantes, con el propósito que participen en la producción, organización y difusión del conocimiento que propicien transformaciones en el país. De hecho en los planteamientos de Tellez y González (2011), en el orden epistemológico la transformación educativa está orientada al trabajo productivo en cuanto a forjar en los estudiantes, actitudes, competencias intelectuales, nuevas formas de vivir en sociedad; con sentido de lo justo y del bien común. Por ello, Tellez y González (ob.cit., p.22), señala que la "formación integral compromete al conjunto de la dinámica institucional y no sólo a los planes y programas curriculares, lo que implica el compromiso ético y el esfuerzo para reinventarla, pues no existen caminos únicos para fortalecerla".

En consecuencia, es relevante para lograr la transformación educativa venezolana, hacer cambios e innovaciones en el currículo universitario, como lo conduce la UNESR, al considerar como la mayor fortaleza en los procesos formativos su vinculación a las expectativas sociales y responsabilidad social universitaria, mediante una visión analítica-crítica de las finalidades y fuentes educativas, cónsonas con las necesidades sociales, socio-productivas y comunitarias. Igualmente integrado a los ejes de formación epistemológico, basado en los contenidos teóricos-prácticos de formación direccionados a las intencionalidades qué es y cómo se produce el crecimiento, en función del análisis a los tipos de racionalidad sustentada en su ontología, metodología e investigación.

Es importante, mencionar que el eje socio-cultural, ético y político, como espacio curricular multidimensional permite la integración de los contenidos y prácticas de formación integral relacionadas con los conocimientos: histórico, socio-cultural, ético y político, en función a una doble vertiente que incluye el valor individual y el valor grupal-colectivo o comunitario, que son requerimientos básicos para el logro de un participante formado por parte de la comunidad universitaria a través de una gestión responsable de los impactos

educativos, cognitivos, laborales y ambientales que la universidad genera en un diálogo participativo con la sociedad para promover el desarrollo sostenible, la productividad y calidad académica guiados por los principios orientadores de para el alcance de una formación integral en los ciudadanos y ciudadanas de la República Bolivariana de Venezuela.

PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA FORMACIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

En la UNESR Núcleo Araure, la formación integral de los participantes atiende a los principios orientadores de la educación universitaria e insertados en las grandes líneas estratégicas para el desarrollo nacional, establecidas desde el año 2000, con acciones, programas, planes y proyectos adaptados a cada realidad de su entorno comunitario-social, con el propósito de ofrecer acciones directas hacia el desarrollo endógeno, integral y sustentable del estado Portuguesa, sus regiones, municipios, localidades y comunidades que se traduzcan en bases para el avance del país.

Visto de esta manera, la Responsabilidad Social Universitaria(RSU), en la UNESR Núcleo Araure se identifica con las ideas de Tellez y González (2011), analizado por Rubio, García y Montilla (2016), en respuesta al actual modelo socio-económico como pilar fundamental de poder y de la capacidad de crear riqueza que lo concibe a través del conocimiento y el papel de la Universidad que debe consistir en estar al servicio de la formación integral de sus participantes, como ser humano con requerimientos de conocimientos, conciencia-progreso ético, crecimiento personal-social, desarrollo profesional y vinculación solidaria con las necesidades y expectativas sociales al atender los procesos de educación, formación, participación, poder popular-emancipador y colectivo en concordancia con los requerimientos de progreso de la nación socialista.

En la UNESR, la transformación curricular desde el contexto socio-político de Venezuela a partir de su origen en los años setenta y progresivamente en cada una de sus etapas de cambios se ha

sustentado en su proyecto inicial, que se encuentra articulado con el pensamiento del maestro Simón Rodríguez, en especial la educación social e inclusiva, el diálogo de saberes, el ensayo, la creación y la acción transformadora desde la educación. Además, la UNESR asumió la Andragogía como concepción educativa donde su principal énfasis está en el aprendizaje de los adultos, en sus disposiciones para el cambio y en sus capacidades para continuar aprendiendo durante toda la vida.

En sus sustentos legales la educación universitaria, la transformación educativa venezolana, es de naturaleza curricular y responde a los procesos de cambios ocurridos a la sociedad venezolana en materia educativa que atiende a lo previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su principio de organización social, donde se establecen un conjunto de nuevas regulaciones y orientaciones al sistema educativo, que no solamente atiende a la formación cognitiva, sino también la teórica, práctica, comunitaria, con principios y valores humanistas orientados a un ser social creativo, crítico, reflexivo, analítico, productivo, emancipador y emprendedor, ante las respuestas al mercado laboral y productivo, así como al desarrollo de la identidad, cultura comunitaria.

RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA (RSU) Y FORMACIÓN INTEGRAL BASADA EN LA TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA VENEZOLANA

En función de los procesos de cambios y transformaciones curriculares la UNESR asume la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), desde el enfoque de la educación dialógica-emancipadora de Paulo Freire (1969), científica, humanista, así como de la necesidad de implantación de los procesos para la edificación de una democracia participativa y protagónica como bases para la construcción de una sociedad donde se ejerzan efectivamente los valores de igualdad, la justicia social, la libertad, la paz y el respeto a los derechos humanos, donde la principal responsabilidad social es la inclusión, de la formación de profesionales integrales comprometidos con la consolidación de una sociedad soberana desde el

punto de vista político, productivo, científico, tecnológico, cultural y en armonía con el ambiente, en la búsqueda del desarrollo del ser humano, su contribución al desarrollo endógeno, integral y sustentable del país.

Por consiguiente, dentro del proyecto educativo de la UNESR la transformación curricular inicial atendió: a) la implementación de diferentes metodologías, propiciadoras de la innovación, b) el papel activo del estudiante en su proceso formativo, c) la atención individualizada, y d) un currículo pertinente con los requerimientos del mercado laboral. En la actualidad, el currículum institucional se caracteriza de acuerdo a las ideas de Castellano, Salazar, Ledezma de Nava, Wagner y Navas (2011), como abierto, flexible y dinámico, que ofrece una amplia gama de opciones para la formación integral del Talento Humano en los programas de posgrado, y supone además, cambios en la gestión académico-administrativa que viabilicen y superen las limitaciones impuestas por prácticas tradicionales que obstaculizan la transformación curricular.

El carácter **abierto** del currículo concede gran importancia al contexto social, cultural y territorial en el cual se desarrolla el programa de postgrado. **La flexibilidad**, supone una organización académico-administrativa dúctil, cambiante, que promueve el flujo, la interacción, el autoaprendizaje, la autorganización constante y la incorporación de transformaciones permanentes. **El carácter dinámico** del currículo se refiere a la capacidad que deben tener los planes de formación, para ajustarse a los cambios que puedan surgir en las características del entorno, de los saberes y el conocimiento, los ambientes formativos y de los estudiantes-participantes, a través de un ejercicio de aprendizaje multidireccional e interactivo, donde todos estos elementos evolucionan, se desarrollan y adaptan, para facilitar el mejoramiento continuo del proceso educativo. Tellez y Otros (2011).

De esta manera, Rubio, García y Montilla (ob.cit), consideran que la formación integral de los estudiantes-participantes en la UNESR, dentro de

los programas de posgrado, requieren de: 1. diseños curriculares flexibles, dinámicos y abiertos que respondan a las necesidades y expectativas de atender las características educativas, culturales, sociales y geográficos donde se desarrollan los procesos de aprendizaje, contexto universitario, 2. Atender a las diferencias individuales, los objetivos colectivos del talento humano a formar, así como a los requerimientos de una transformación de sus conocimientos y experiencias, 3. Responder a la pertinencia social de una formación integral con el uso de métodos, técnicas, procedimientos y experiencias formativas de carácter andragógico. De allí, la importancia de integrar la teoría, práctica, conocimientos creativos y la generación de nuevos saberes, con la acción de currículos abiertos y personalizados que respondan a los intereses y aspiraciones de formación del talento humano, del colectivo, la región y el país. En consecuencia, se requiere del compromiso integral de la comunidad universitaria en particular de los facilitadores y participantes, nutridos por la excelencia académica e innovación.

Por Consiguiente, la responsabilidad social universitaria y la formación integral del talento humano constituyen procesos donde la investigación, sus estrategias, métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos deben incorporarse en los programas formativos, como la creación intelectual junto con la formación y la interacción hacia las comunidades, que son procesos académicos que la UNESR desarrolla para contribuir con la consecución de sus fines.

Al respecto, Barro Ameneiro (2008), señala que la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) "Es una política de compromiso ético en el desempeño de sus responsabilidades por parte de la comunidad universitaria a través de la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales y ambientales que la Universidad genera, en un diálogo participativo con la sociedad para promover el desarrollo sostenible" (p. 10).

Desde esta perspectiva, la UNESR está inmersa en los principios orientadores de la transformación

curricular que involucra la operatividad de las políticas educativas e institucionales Universidad-Estado-Sociedad, vinculadas a la responsabilidad social de la Universidad en su función social, que influye y transforma su entorno, significa ser un auténtico factor de transformación o cambio en sus estructuras conducidas al desarrollo económico, industrial, social, cultural, ambiental, ético de las regiones donde se encuentran insertados sus núcleos académicos

FORMACIÓN INTEGRAL

En el contexto de transformación curricular de los programas de postgrado de la UNESR, un elemento fundamental es responder al principio de formación integral, concebida como "Un proceso complejo, abierto e inacabado mediante el cual se contribuye no sólo a desarrollar competencias profesionales, sino también y, fundamentalmente, a forjar en los estudiantes nuevas actitudes y competencias intelectuales; nuevas formas de vivir en sociedad movilizadas para la resignificación de los valores de justicia, libertad, solidaridad y reconocimiento de la diferencia, tanto como por el sentido de lo justo y del bien común; nuevas maneras de relacionarnos con nuestra memoria colectiva, con el mundo en que vivimos, con los otros y con nosotros mismos; lo que implica la sensibilización ante las dimensiones éticas y estéticas de nuestra existencia" (Tellez y González, 2011:19).

La UNESR asume el compromiso curricular, andragógico y la pertinencia social de proporcionarles a los estudiantes-participantes procesos de formación integral que atiendan a la visión de desarrollo social y humano contenido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), a la responsabilidad del Estado de formar profesionales integrales e investigadores expresados en la Ley Orgánica de Educación LOE (2009), a los principios y Fundamentos establecidos en el Proyecto Nacional Simón Bolívar (2007-2013:11), que plantea la refundación ética y moral de la Nación lo que constituye un paso primordial al colocar el acento en el desarrollo social. Asimismo, la

Propuesta para la Transformación de los Programas de Postgrado en la UNESR (2011: 27), refiere:

Esto implica reconocer al ser humano como constructor y responsable de su propio desarrollo, para lo cual es indispensable el ejercicio de la democracia participativa como elemento consustancial en la construcción incluyente cuyo soporte es la relación educación-trabajo; una sociedad con una economía social como bases de la producción, el intercambio y el consumo; promover la interculturalidad entre los seres humanos y el respeto a la diversidad cultural.

Por otra parte, Tellez y González (2011: 19), observa “que la formación integral compromete al conjunto de la dinámica institucional y no sólo a los planes y programas curriculares, implica compromiso ético y el esfuerzo para inventarla y reinventarla, pues no existen caminos únicos para fortalecerla”.

Las revisiones, análisis y discusiones acerca del proceso de formación integral en la UNESR, conduce a las siguientes consideraciones: 1. Es necesario un cambio en los diseños curriculares, objetivos, contenidos y estrategias en los diferentes curso del plan de estudio de los programas de posgrado, 2. Desarrollar una gestión académica que integre la teoría, práctica y experiencia en función de las características, necesidades e intereses individuales-colectivas de los estudiantes-participantes; 3. Responder a las necesidades educativas y formativas de los colectivos comunitarios; y 4. Asumir la responsabilidad social universitaria de la incorporación de principios y filosofía que apuntan a una educación socialista, abierta, flexible, dinámica, democrática y participativa.

Finalmente, la formación integral constituye una responsabilidad social universitaria debido a la función social que le corresponde desempeñar en materia de ofrecer un talento humano a las organizaciones, instituciones, empresas, comunidades y sociedad con vocación, ética, creatividad y que este profundamente comprometido con los cambios y transformaciones de la sociedad venezolana.

CONCLUSIONES

Las reflexiones constructivas y analíticas responden al desarrollo del área temática seleccionada: Responsabilidad Social Universitaria y Formación Integral del Talento Humano, fundamentado en el modelo educativo venezolano en el contexto de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez UNESR Núcleo Araure, de carácter experimental, nutrida por su modelo educativo andragógico, que la conduce a situarse como “Una Universidad sin fronteras” que permite su integración en la sociedad del siglo XXI.

Por consiguiente, la UNESR constantemente mantiene actualizado su diseño curricular y se incorporó al proceso de transformación universitaria desde el año 2011, mediante la Comisión de Educación Avanzada e Investigación en los programas que se desarrollan en la UNESR Núcleo Araure, como es el caso de la Maestría en Ciencias de la Educación, donde ofrece al talento humano un currículo con las siguientes características: abierto, flexible, innovador y permeable, sujeto a cambios y reformas de acuerdo a las exigencias de la sociedad en la formación integral del egresado que responda con ética, creatividad e innovación ante las necesidades, expectativas y retos del sector productivo, comunitario y social.

Esto significa, que el talento humano formado en las universidades particularmente en la UNESR, debe atender al perfil del nuevo ciudadano que la sociedad venezolana reclama para introducirse en los procesos de cambios y transformaciones hacia un equilibrio y compromiso con los demás hombres y comunidades en la búsqueda de su organización eficiente, equilibrada, con equidad y bienestar social, insertados en los planes de desarrollo del Estado, en sus políticas educativas y sociales.

A partir de los fundamentos de la responsabilidad social universitaria, se deduce que el talento humano egresado de las diferentes casas de estudios debe tener una conciencia humanista, dialógica, emancipadora, científica, democrática, participativa y protagónica; como finalidad de incorporarse a los

cambios e innovaciones mediante su habilidad e inteligencia crítica, constructora de nuevos conocimientos que le permita intervenir en programas concretos, en su accionar comunitario, organizacional y social.

En síntesis, desde una visión ontológica, epistemológica y axiológica la formación del talento humano está orientada a desarrollar una ética en los profesionales que respondan a los objetivos y metas con calidad, eficiencia en las organizaciones donde se desenvuelvan. Es decir, que las actitudes de los egresados se correspondan a individuos leales, con compromisos e integración a equipos de trabajo con relaciones humanas de cooperación y liderazgo compartido.

REFERENCIAS

- Adam, F. (1980). *Andragogía, Ciencia de la Educación de Adultos. Fundamentos Teóricos*. Caracas-Venezuela.
- Ausubel, D. (1990). *Psicología Educativa: Un punto de Vista Cognoscitivo*. México: Editorial Trillas.
- Balza, A. (2008). *Educación, Investigación y Aprendizaje. Una Hermeneusis desde el Pensamiento Complejo y Transdisciplinario*.
- Barro Ameneiro, S. Conferencia presentada en las Jornadas de Reflexión sobre la Responsabilidad Social Universitaria, celebradas en Granada, el 26 de marzo de 2008, organizadas por el Foro de Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía
- Castellano, M; Salazar, I; Ledezma de Navas, M, Wagner, M y Navas, A (2011). *Bases para la Transformación de los Programas de Postgrado de la UNESR(Propuesta)*. Caracas.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5908 (Extraordinario). Feb 15, 2009
- Ley Orgánica de Educación. (1999). *Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 2635 (Extraordinario) Agosto 13, 2009
- Ley de Universidades. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, N° 1.429 (Extraordinario), Sep 8, 1970
- Paulo, F. (1969). *Educación y concientización*. En: *La educación como práctica de la libertad*. México: Siglo XXI
- Proyecto Nacional Simón Bolívar. *Primer Plan Socialista 2007- 2013*. Presidencia de la República. Caracas, septiembre, 2007.
- Rubio, M. (2015). *Responsabilidad Social Universitaria y Formación Integral del Talento Humano*. UNESR Núcleo Araure.
- Rubio, M., Chacón, A y Rojas, M. (2012). *Tendencias Académicas de Estudios Avanzados e Investigación en el Contexto de Transformación Curricular Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) Núcleo Araure*. *Revista Dialogum*. Año 1, N° 1, Junio 2012.
- Rubio, M, García, I. y Montilla, Y. (2016). *Reflexiones Analíticas Sobre el Proceso de Formación Integral de los Participantes UNESR*. Núcleo Araure.
- Tellez, M. y González (2011). *Normativa para el diseño y gestión curricular de los programas de postgrado, los programas y las líneas de investigación que los sustentan*. Propuesta. Decanato de posgrado. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez UNESR. Caracas
- Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (2011). *Bases para la Transformación de los Programas de Postgrado de la UNESR*. Caracas: autor.
- Vygotsky, F. (1998). *Mind of Society the development of higher psychologist process*. Harvard University Cambrige.

SECCIÓN:
CIENCIAS, INGENIERÍA Y
TERRITORIALIDAD

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-009

[Regresar al Contenido](#)



SUPLEMENTACIÓN CON GRANOS DE DESTILERÍA Y SU EFECTO SOBRE LA PRODUCCIÓN DE LECHE EN BÚFALAS MESTIZAS MURRAH *

DISTILLERS GRAINS SUPPLEMENTATION AND ITS EFFECT ON MILK PRODUCTION
IN CROSSBRED MURRAH BUFFALOES

GREGORIO R., BARRIOS M.⁽¹⁾ Y MARIO V., CISNEROS L.⁽²⁾

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo evaluar el efecto de la suplementación con granos de destilería (DDGS) sobre la producción de leche en búfalas mestizas *Murrah*. Se desarrolló en el Complejo agroindustrial Botucal, ubicado en el sector La Lucía, municipio Simón Planas, Estado Lara. Para su ejecución se seleccionaron, al azar, cuarenta (40) búfalas mestizas *Murrah*, en los primeros 20 días de lactancia y edades comprendidas entre los 4 – 8 años. Fueron divididas en dos (2) grupos: T0: a base de pasto picado y una ración de DDGS al 19% de materia seca y T1: pasto picado con DDGS al 3% de materia seca. El experimento tuvo una duración de 120 días, desde noviembre 2015 hasta Febrero 2016. Las búfalas fueron ordeñadas una vez al día, mantenidas en corrales de alimentación, donde se les suministraron las dietas experimentales en una ración total. Se controlaron los pesajes de leche semanales. Los datos se sometieron a un análisis de varianza de clasificación simple. Aunque las diferencias en la producción de leche no fueron estadísticamente significativas, en el Tratamiento 1 la producción promedio búfala/día superó en 0,32 L al Tratamiento 2 (4,34 vs 4,04 L). Basado en los resultados productivos obtenidos, se concluye que los DDGS poseen características, como suplemento proteico, apropiadas para la alimentación de búfalas lecheras.

Palabras clave: producción de leche, búfalas, DDGS.

(*) Recibido: 15-04-2016

Aceptado:16-05-2016

(1) Universidad Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ). Venezuela
Email: bgregorio04@gmail.com

(2) Universidad de Granma (UDG), Bayamo, Cuba.
Email: mvcisneros@dimitrov.cu

ABSTRACT

This study was carried out to evaluate the effect of supplementation with distillers grains (DDGS) on milk production in crossbred Murrah buffaloes. It was developed in the agroindustrial complex Botucal located in La Lucía, municipality Simón Planas, Lara State. Forty (40) crossbred Murrah buffaloes, in the first 20 days of lactation and aged between 4 - 8 years were selected at random. They were divided into two (2) groups: T0: crushed grass and a ration of DDGS to 19% dry matter and T1: crushed grass and a ration of DDGS 3% of dry matter. The experiment lasted 120 days, from November 2015 to February 2016. Buffaloes females were milked once a day, kept in feedlots, where they were provided of experimental diets. Weekly milk weights were monitored. The data were subjected to analysis of variance of simple classification. Although differences in milk production were not statistically significant, in Treatment 1 (T0) the average buffalo / day production exceeded 0.32 L to Treatment 2 (T1) (4.34 vs. 4.04 L). Based on the obtained productive results, it is concluded that DDGS have characteristics such as protein supplement, suitable for feeding dairy buffaloes.

Keywords: milk production, buffaloes, DDGS.

INTRODUCCIÓN

Los ecosistemas tropicales representan un desafío técnico continuo, debido a las difíciles condiciones sanitarias, nutricionales y ambientales, lo cual entorpece la producción de leche con vacunos; por tanto, la utilización de la especie bufalina para la producción de carne y leche ha venido en franco aumento en regiones del trópico húmedo (Montiel *et al.*, 1997).

Los búfalos presentan un buen comportamiento en condiciones de alimentación adversas, tales como, pastos de baja calidad con limitados aportes nutritivos y ello ha hecho que se desarrollen aparentemente bien en los sistemas de producción actuales, con predominio de los pastos naturales prácticamente sin suplementación (Mitat, 2007).

Según Piedrahita, (1994) la producción de búfalos en Venezuela representa otra alternativa para la producción de alimentos, que cobra cada día mayor importancia. El búfalo tiene un gran potencial genético para la producción de leche, carne y como fuerza de tracción en Venezuela ya que el país posee alrededor de 16 millones de hectáreas que, desde el punto de vista de sus potencialidades productivas, son áreas marginales con baja fertilidad de sus

suelos, mal drenados y marcada estacionalidad en la precipitación, donde la productividad del vacuno se ve comprometida.

En Venezuela, desde hace aproximadamente 90 años, la especie bufalina ha ido incrementando su número, siendo mucho más importante desde el punto de vista de aporte de proteína de excelente calidad a través de su leche y carne; dadas sus características ha sido utilizada para la protección zootécnica en diferentes ambientes, que representan en Venezuela cerca de 16 millones de hectáreas (Almague, 2007).

Para la alimentación de búfalas lecheras, se pueden utilizar residuos o subproductos provenientes de la actividad industrial, los cuales son muy variables en función de su origen. La producción de bioetanol y alcohol para consumo humano, son actividades crecientes en muchos países. Brasil y Argentina son los principales productores en Suramérica, generando cantidades importantes de granos solubles de destilería (GSD), con un alto potencial de utilización en raciones para rumiantes lecheros (Waldron, 2004).

Con la expansión de la industria del etanol en la última década, ha sido posible contar con una serie

de subproductos los cuales son: granos de destilería deshidratados con solubles (DDGS), granos húmedos con solubles (DWGs) y solubles de destilería condensados, todos ellos con características nutricionales muy variadas, en cuanto a composición o perfil de aminoácidos, ácidos grasos, proteína y energía. Esta vinaza está compuesta por dos fracciones claramente identificables, una líquida y la otra sólida. Los valores de composición bromatológica se encuentran disponibles en el NRC, (2001).

La realidad económica de Venezuela y las exigencias del mercado, obligan a las empresas agroindustriales a aprovechar al máximo los recursos disponibles y con menor valor agregado requerido. En la actualidad se desconocen trabajos centrados en subproducto de granos de destilería para la alimentación de búfalas lactantes, que permitan saber si su incorporación en la dieta afecta la calidad de la leche. El presente trabajo tuvo como objetivo evaluar el efecto de la suplementación con granos de destilería (DDGS) sobre la producción de leche en búfalas mestizas Murrah.

MATERIALES Y MÉTODOS

UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL ÁREA

El estudio se realizó en la unidad de producción Botucal C.A., propiedad del Agropecuarias Unidas XXI C.A, ubicada en la carretera Barquisimeto - Acarigua, en el km 40, municipio Simón Planas, sector la Lucía, del estado Lara, Venezuela.

Es una zona de bosque seco tropical, cuya referencia geográfica es 9° 44' 27,95" latitud norte y 69° 11' 32,90" longitud oeste; temperaturas promedio de 27 °C para la mínima y 32,5 °C para la máxima. Precipitaciones promedio de 978 mm/año, con picos en los meses de junio, julio y agosto, cuyo promedio es 234 mm (Holdrige, 1947).

DISPONIBILIDAD Y CÁLCULO DE MATERIA SECA DE LOS DDGS

Para estimar el volumen de subproducto disponible en cada corral para los grupos experimentales, se procedió a calcular el volumen de los comederos los

cuales tienen forma de medio cilindro según la fórmula: $V = \pi \times r^2 \times h$, y ese resultado se dividió entre 2.

Para validar el resultado, se utilizó un balde cilíndrico de volumen conocido y una vez lleno el comedero, se vació utilizando el balde y realizando pesajes de cada uno ellos. Se multiplicó el valor obtenido de cada balde por el número de baldes y dio como resultado los litros de subproducto en comedero.

Las estimaciones de materia seca, se realizaron a nivel de los comederos en cada corral experimental. Se procedió a utilizar un cilindro graduado de 1.000 ml para tomar volúmenes y pesos de las dos fracciones (sólida y líquida). Una vez obtenido volumen y peso se separaron las fracciones utilizando un colador, la líquida se desechó y la sólida se sometió a secado al sol. Una vez extendida sobre una bandeja metálica, a las 96 horas se pesó con una balanza digital y se procedió a calcular la materia seca diferenciada por los pesos.

COMPOSICIÓN BROMATOLÓGICA DE LOS ALIMENTOS UTILIZADOS

Se realizó un análisis bromatológico en el Laboratorio de Nutrición Animal "Israel García M." de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, Tarabana, estado Lara. Las técnicas utilizadas fueron las descritas por la AOAC, (1990). Se utilizó el análisis proximal de Weende, salvo para fibra neutro detergente y fibra ácido detergente, las cuales se determinaron por el método de Van Soest (AOAC, 1990).

DISPONIBILIDAD DE PASTO

El pasto se cortó a y se llevó a los comederos en un mezclador vertical, el cual posee un sistema de pesaje electrónico. Ese pesaje semanal se comparó con las estimaciones realizadas en los comederos de los corrales, usados para consumo de pasto. Para ello se calculó el volumen del comedero en una sección del mismo, posteriormente se tomaron muestras semanales del pasto contenido en esa sección y se pesaron, luego se relacionaron los kg de

pasto por área de comedero. La fórmula utilizada para el volumen fue: $V = L \times A \times H$. De esta manera se pudo estimar, con exactitud, la disponibilidad de pasto en cada corral, durante el periodo experimental.

ANIMALES, MANEJO Y DIETA BASAL

Se seleccionaron 40 búfalas de la raza *Murrah* en el primer tercio de lactancia, con edades comprendidas entre 4 y 8 años. Éstas fueron divididas, al azar, en dos grupos de 20 búfalas cada uno, en el periodo noviembre del 2015 y enero del 2016. Las búfalas fueron ordeñadas una vez al día, mantenidas en corrales de alimentación donde se les suministró una ración total mezclada, a base de pasto picado, residual proteico de destilería, el cual estuvo disponible a nivel de los comederos, donde se presentó como un alimento de dos fases: la parte sólida constituida por el maíz sólido y la fracción líquida (solubles). A cada ración suministrada en los tratamientos, se le determinó el aporte de nutrientes (NRC, 2001).

TRATAMIENTOS

Tratamiento 1: Pastos + los granos con solubles, con 19 % de materia seca.

Tratamiento 2: Pastos + los granos con solubles, con 3 % de materia seca.

DISEÑO EXPERIMENTAL

Se utilizó un diseño experimental aleatorizado con dos (2) tratamientos y veinte (20) repeticiones.

El modelo estadístico empleado fue el siguiente:

$$Y_{ij} = \mu + t_i + B_j + C_{ijk} + e_{ij}$$

Donde:

Y_{ij} = es el valor de la variable dependiente para el sujeto j que recibió el tratamiento ijk .

μ = Media.

t_i = Efecto del tratamiento.

e_{ij} = es el error experimental del j -ésimo sujeto que recibió el tratamiento ijk .

MEDICIONES

Para la producción de leche se tomaron datos semanalmente, utilizando los registros obtenidos durante el ordeño a través del sistema Waikato. Los datos fueron registrados en una planilla individual por búfala, para un total de 11 pesajes por animal.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

La información fue procesada a través de un análisis de varianza de clasificación simple (Lerch, 1977). Se utilizó el software Statistica (StatSoft, 2009).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La disponibilidad de los DDGS fue de 16.296 L en todos los comederos, aproximadamente, 57 L/búfala al día. El % de materia seca que presentó el alimento en los comederos de los corrales, donde se encontraban las búfalas de los dos tratamientos (Figura 1).

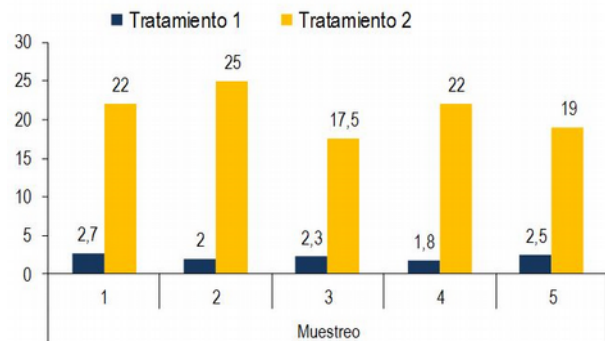


Figura 1. Valores de materia seca para los DDGS a lo largo del experimento.

Estos valores son los esperados cuando el subproducto no es secado o sometido a tratamiento de deshidratación. Las variaciones que se observaron, se debieron a la distancia del depósito. Los comederos cercanos al tanque de almacenamiento y descarga (Tratamiento 1 = T1), presentaron niveles de materia seca entre 17,5 y 25 %, disminuyendo a valores entre 1,8 y 2,7 % para los comederos más distantes (Tratamiento 2 = T2).

De manera general, los valores de materia seca se asemejan a los informados por varios autores, que han utilizado granos húmedos de destilería en la alimentación de diferentes especies animales. Así, al evaluar concentraciones de nutrientes seleccionados en varios subproductos de destilería del maíz, Tjardes y Wright, (2002), informaron niveles de materia seca entre 25 y 35 %. Hidalgo *et al.*, (2013), alimentando lechones lactantes y en desarrollo con residuos de destilería, reportaron niveles de materia seca entre 18,1y 22,7 %.

En el Cuadro 1 se presenta la bromatología de los DDGS. Se corresponde con lo reportado por otros autores. Schingoethe, (2004) informó niveles de proteína de 30,1 %. Posteriormente Schingoethe *et al.*, (2009) ponderaron el alto contenido de proteína cruda (> 30 %), del cual, aproximadamente, 55% no es degradable en el rumen. Además afirmaron que es una buena fuente de energía (energía neta para la lactancia de, aproximadamente; 2,25 Mcal/kg de materia seca).

La concentración media de grasa (10 % de materia seca) y fibra fácilmente digestible (aproximadamente 39% de fibra neutro detergente) contribuye al alto contenido energético en los DDGS. Tjardes y Wright, (2002) observaron valores proteína cruda entre 30 y 35 %, y de NDT entre 70 y 110 %.

Cuadro 1. Bromatología de los DDGS.

Nutriente	%
Proteína Cruda (PC)	32,29
Carbohidratos no Fibra (CNF)	8,24
Fibra Ácido Detergente (FAD)	20,18
Fibra Neutro Detergente (FND)	50,23
Extracto Libre de Nitrógeno (ELN)	1,63
Nutrientes Digestibles Totales (NDT)	68,44

En la revisión realizada, Herrera y Jordán (2010), sobre granos de destilería para la producción de leche vacuna, señalaron la variabilidad del producto e informaron que la proteína cruda promedio es de 30,90 con rangos de oscilación entre 28,70 y 32,90 y la fibra cruda promedio es de 7,20; con valores entre 5,40 y 10,40 %.

La disponibilidad de pasto en los comederos puede apreciarse en la Figura 2. En total los animales dispusieron de 5.664 kg de pasto por día, para un consumo próximo a 24 kg/animal/día. La disponibilidad de pasto para animales estabulados es de suma importancia por la relación de fibra efectiva, producción de ácido acético, salud ruminal y aporte de nutrientes para la producción de leche y mantenimiento de la condición corporal.

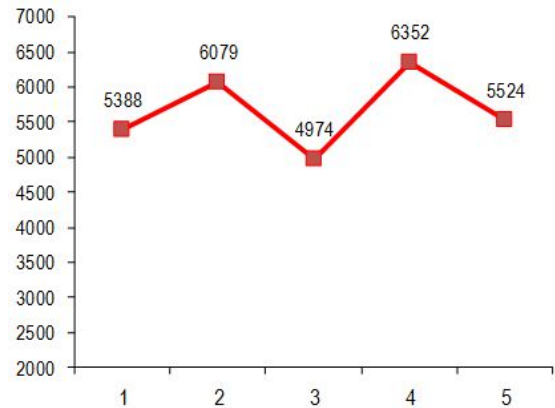


Figura 2. Disponibilidad de pasto (kg) en los comederos durante el periodo experimental.

El balance de nutrientes, a partir de los alimentos ofertados en ambos tratamientos, puede observarse en la Cuadro 2. Existe un desbalance energético en el T1 y proteico-energético en el T2. Este desbalance puede afectar la ganancia de peso después del parto y, por ende, la condición corporal, como consecuencia de la movilización de reservas corporales (Wathes *et al.*, 2007). La principal limitante estuvo en la disponibilidad de pasto.

Al respecto Kalscheur, (2005) planteó que el consumo de materia seca se afecta, tanto por su nivel de inclusión en la dieta, como por la forma de los granos de destilería. En el caso de granos de destilería secos, el consumo no aumenta de forma lineal con el nivel de inclusión pero el máximo valor se alcanzó en vacas que consumieron 20-30 % de DDGS, ingirieron la misma cantidad de alimento que la dieta control.

En el Cuadro 3 aparecen los resultados del análisis de varianza para la producción de leche L/búfala/día y total L/búfala. No se observaron dife-

rencias significativas, no obstante las producciones fueron superiores (0,32 L y total (37 L) para el promedio diario y total, respectivamente, en los animales del T1, en comparación con el T2 (Figuras 3 y 4).

Este comportamiento puede explicarse porque el desbalance proteico-energético fue más marcado en las búfalas del T2. Aunque la producción de leche puede ser afectada por varios nutrientes de la dieta, son la proteína y la energía los más críticos (Brun-Lafleur *et al.*, 2010).

Cuadro 2. Balance de nutrientes de los tratamientos.

Alimento	kg	% MS	kg MS	% PC	kg PC	% FCN	kg FCN	% FAD	kg FAD	% FND	kg FND	% NDT	kg NDT	ELN	Mcal
Pasto	24	23,8	5,7	5,7	0,3	8,1	0,5	44,1	2,6	79,9	4,6	46,1	2,6	0,9	5,4
DDGS - T1	16	21,0	3,4	32,9	1,1	8,2	0,3	20,2	0,7	50,2	1,7	68,4	2,3	1,6	5,5
DDGS - T2	27	4,0	1,1	32,9	0,4	8,2	0,1	20,2	0,2	50,2	0,5	68,4	0,7	1,6	1,8
Aporte total - T1	40		9,1		1,4		0,7		3,2		6,3		4,9		10,9
Aporte total - T2	51		6,8		0,7		0,6		2,7		5,1		3,4		7,1
Requerimientos*	60		7,3		0,8		2,3		1,4		2,2		4,3		15,4
Balance - T1	-20		1,8		0,8		-1,6		1,8		4,1		0,7		-4,6
Balance - T2	-9		-0,5		-0,1		-1,8		1,4		2,9		-0,9		-8,3

*Para búfalas de 600 kg de peso vivo, 5 L de producción de leche y 8 % de grasa.

Cuadro 3. Resultados del análisis de varianza.

Fuentes de variación	GL	Producción de leche L/búfala/día				Producción de leche total (L/búfala)			
		SC	CM	F	P	SC	CM	F	P
TTO	1	1	1	1	0,46	14042	14042	1	0,46
Error	38	66	2			943795	24837		
Total	39	67				957837			

GL: Grados de libertad; SC: Suma de cuadrados; CM: Cuadrados medios

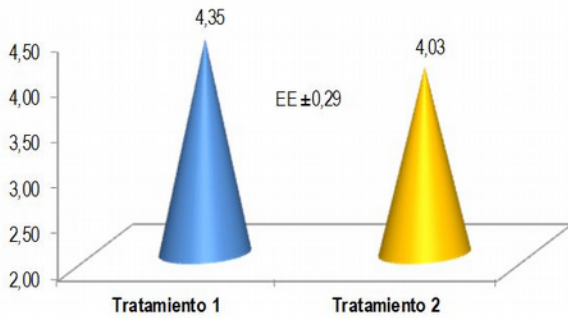


Figura 3. Producción de leche (L/búfala/día)

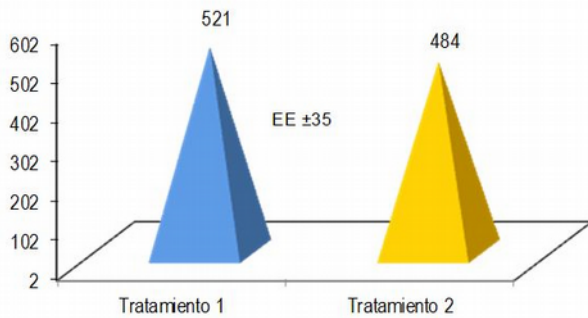


Figura 4. Producción de leche total (L/búfala)

Algunas investigaciones han demostrado que con un aumento en el consumo de energía, hay un incremento lineal en la producción de leche. Por su parte, una mejora en el consumo de proteína, promueve un aumento en producción de leche (Brun-Lafleur *et al.*, 2010). Sin embargo, puede esperarse un considerable decrecimiento en el consumo voluntario de material seca, cuando el suministro de proteína es limitado (Fisher, 2002), porque una dieta proteico-deficiente puede limitar la actividad microbiana ruminal y empeorar la digestión (Oldham, 1984).

Al desbalance cuantitativo de nutrientes en ambos tratamientos, pudiera añadirse que las búfalas recibieron niveles altos de proteína de sobrepaso, característico de los alimentos que consumieron; que el contenido de proteína degradable en rumen es bajo, y que los altos tenores de fibra ácido detergente

y fibra neutro detergente presentes en el pasto, limitan el nivel de energía. A ello se adiciona que todo el almidón de los DDGS es fermentado durante el proceso de producción de alcohol. La conjunción de estos factores no permitió expresar todo el potencial productivo de las búfalas, situación que también pudo estar influenciada por factores ambientales e inherentes al animal (Alais, 2003; Lindmark-Månsson *et al.*, 2003; Huppertz y Kelly, 2009).

Los niveles de producción alcanzados, aún con estas limitantes, son comparables e incluso superiores a los resultados obtenidos con alimentos alternativos para producción de leche en búfalas. López-Maduro *et al.*, (2001) en Venezuela, al evaluar la producción láctea en búfalas mestizas, suplementadas con bloques multinutricionales, obtuvieron una producción de leche diaria entre 2,09 y 3,07 kg y una producción de leche total entre 251 y 369 kg en 120 días.

En la Figura 5 se presenta el promedio de la producción de leche/día, para cada pesaje. Se puede apreciar una tendencia biológica normal, con un aumento hacia el pico, luego una meseta y finalmente una disminución, lo que coincide con una tendencia normal de la curva de lactancia, con mayores valores para el T1.

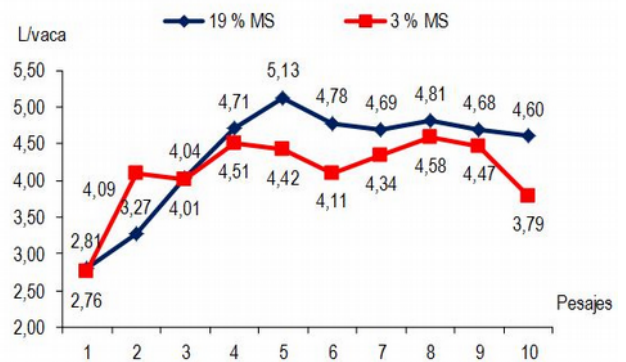


Figura 5. Producción de leche/día, para cada pesaje.

CONCLUSIONES

Aunque las diferencias en la producción de leche no fueron estadísticamente significativas, en el Tratamiento con 19 % de materia seca, la producción promedio búfala/día superó en 0,32 L al Tratamiento con 3 % de materia seca.

Los DDGS poseen características, como suplemento proteico, apropiadas para la alimentación de búfalas lecheras.

REFERENCIAS

- Alais, C. (2003). *Ciencia de la Leche. Principios de Técnica Lechera*. 4^{ta} ed. Reverté. Barcelona. 877 pp.
- Almague, C. (2007). *Producción de búfalo en Venezuela*. Disponible: <<http://asobufalo.org>>
- Association of Official Agricultural Chemists (AOAC) (1990): *Official methods of análisis*. 10th Ed. Washington D.C., USA.
- Brun-Lafleur, L., Delaby, L., Husson, F. & Faverdin, P. (2010). Predicting energy x protein interaction on milk yield and milk composition in dairy cows. *J. Dairy Sci.* 93: 4128-4143.
- Chacón, E. (2006). *Estudio de suelos, Estado Barinas. República Bolivariana de Venezuela*. 36 pp.
- Fisher, D. S. (2002). A review of a few key factors regulating voluntary feed intake in ruminants. *Crop Sci.* 42: 1651-1655.
- Herrera, J. y Jordán, H. (2010). Granos de destilería, una alternativa viable para la producción de leche vacuna. Características, composición y uso. *Rev. Cubana de Ciencia Agrícola.* 44 (2): 97-105.
- Hidalgo, Katia., Lezcano, P., Hernández, L. y García, Estrella. (2013). Alimentación de lechones lactantes y en desarrollo con residuos de destilería. Disponible en: <<http://razasporcinas.Com/alimentacion-de-lechones-lactantes-y-en-desarrollo-con-residuos-de-destileria/>>.
- Holdrige, L. R. (1947). Determination of world plant formation from simple climatic data. *Science.* 105: 267-308.
- Huppertz, T. & Kelly, A. L. Properties and constituents on cow's milk. 2009. In: *Milk Processing and Quality Management*. Tamime A.Y. (ed.). Blackwell, Oxford, UK. pp: 23-47.
- Kalscheur, K. F. (2005). Impact of feeding distillers grains on milk fat, protein, and yield. *Proc. Distillers Grains Technology Council, 9th Annual Symposium, Louisville, KY. Distillers Grains Technical. Council, Louisville, KY, USA.*
- Lerch, G. (1977): *La experimentación en las ciencias biológicas y agrícolas*. Edit. Científico-Técnica, La Habana, Cuba. 448 pp.
- Lindmark-Månsson, H., Fondén, R. & Petterson, H.E. 2003. Composition of Swedish dairy milk. *Int. Dairy J.* 13: 409-425
- López-Maduro, R., Miranda, S., Dean, D., Montiel, N., Zuleta, J., Rojas, N. y Nava, Y. (2001). Producción láctea, ganancia de peso corporal y porcentaje de preñez en búfalas mestizas suplementadas con bloques multinutricionales. *Rev. Fac. Agron.- (LUZ).* 18: 266-276.
- Mitat, Alina. (2007). Antecedentes y perspectivas de la actividad bufalina en el trópico. Disponible en: <[https://www.google.co.ve/?gws_rd=ssl#safe=activeandq\)=Mitat+Alina+2007+b%C3%BAfalos+>](https://www.google.co.ve/?gws_rd=ssl#safe=activeandq)=Mitat+Alina+2007+b%C3%BAfalos+>)>.
- Montiel, N., Rojas, N., Angulo, F., Peroro, F., Hernández, A., Zuleta, A., Cahuao, N. y Torres, I. (1997). Lactation length in buffaloes in a very dry tropical area of Venezuela. In: *Proc. of the Fifth World Buffalo Congress. Caserta, Italy, 13 to 16 Oct.* pp 208-212.
- NRC. (2001). *Nutrient Requirements for Dairy Cattle*. 7th rev. ed. Natl. Acad. Sci., Washington, DC.
- Oldham, J.D. (1984). Protein–energy interrelationships in dairy cows. *J. Dairy Sci.* 67: 1090-1114.

- Piedrahita, M., Hahn, M., Ojeda, A. Y Burguera, R. (1994). Caracterización de la producción del Búfalo (*Bubalus bubalis*) en Venezuela. Facultad de Ciencias Veterinarias. Universidad Central de Venezuela.
- Schingoethe, D.J. (2004). Corn Co products for Cattle. In: Proceedings from 40th Eastern Nutrition Conference, Ottawa, Ontario, Canada. pp 30-47.
- Schingoethe, D.J., Kalscheur, K., Hippen, A. & García, A. (2009). The use of distiller's products in dairy cattle diets. J. Dairy Sci. 92: 5802-5813.
- Tjardes, J. & Wright, C. (2002). Feeding corn distiller's co-products to beef cattle. SDSU Extension Extra. 2036, August 2002. Dept. of Animal and Range Sciences. pp. 1-5.
- Waldron, G. (2004). Alimentación de búfalas lecheras. Disponible en: <<http://www.mundo bufalo.es>>.
- Wathes, D.C., Fenwick, M., Cheng, Z., Bourne, N., Llewellyn, S., Morris, D.G., Kenny, D., Murphy, J., & Fitzpatrick, R. (2007): Influence of negative energy balance on cyclicity and fertility in the high producing dairy cow. Theriogenology. 68: S232–S241.
- STATSOFT. (2009). Statistica. Versión 8.1. Tulsa, OK.

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-010

[Regresar al Contenido](#)



VALORACIÓN DE LA MULTIFUNCIONALIDAD DEL AGROECOSISTEMA SÁBILA (*ALOE VERA* L.) EN EL SEMIÁRIDO FALCONIANO DE VENEZUELA *

ASSESSMENT OF THE MULTIFUNCTIONALITY OF ALOE AGROECOSYSTEM (*ALOE VERA* L.)
IN THE FALCONIAN SEMIÁRID OF VENEZUELA

RONALD MORENO⁽¹⁾, YUDEMIR CRUZ⁽²⁾ Y HENRY PIÑA⁽³⁾

RESUMEN

La multifuncionalidad (MF) agraria, es un enfoque que reconoce cómo la agricultura genera bienes tangibles como alimentos o fibras, y externalidades o servicios no tangibles, como conservación de suelos, agropaisaje, viabilidad rural y sostenibilidad de recursos. Bajo este ámbito, se propuso la valoración de la multifuncionalidad del agroecosistema sábila (*Aloe vera* L.) en el estado Falcón, por la relevancia agroecológica y estratégica de este cultivo en el sustrato periurbano de la Península de Paraguaná. La metodología se basó en un estudio de caso, del asentamiento "Pablo Neruda", municipio Carirubana, comparándose 14 atributos, en tres dimensiones de análisis: económica, social y ambiental. Seguidamente se evaluó la percepción prospectiva en lo cognitivo, actitudinal y preferencial sobre la transformación multifuncional de dicho sistema. La investigación fue de tipo no probabilística, cualitativa y descriptiva, con construcción del enfoque. La información fue obtenida, mediante encuestas de opinión y debate participativo, utilizando el muestreo intencional en 10 unidades de producción y 20 informantes claves. Como externalidades negativas contrapuestas a la MF, destacaron la orientación y superficie productiva, presencia organizativa y empleo agroecológico del cultivo para conservación; positivas: cultura productiva, disponibilidad laboral; topografía de predios; semilla sana y suelo apto. El atributo agropaisaje, fue comprendido por los actores, como un bien público desde lo agroturístico, a escala

(*) Recibido:12-01-2016

Aceptado: 02-02-2016

(1) Instituto Nacional de Investigaciones Agrícola – Estado Falcón, Venezuela (INIA FALCON), Venezuela.
Email: ronald30dnarios@gmail.com

(2) Universidad de Granma (UDG), Bayamo, Cuba
Email: ycruzp@udg.co.cu

(3) Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda" (UNEFM), Venezuela.
Email henripina@gmail.com

local. Por último, la transformación del agroecosistema sábila, cognitiva, actitudinal y preferencialmente, fue concebida, como escenario prioritario, derivando iniciativas de nueva organización, auto y cogestión, más allá de la configuración tradicional actual de los predios.

Palabras clave: multifuncionalidad agraria, desarrollo rural, *Aloe vera*.

ABSTRACT

Agricultural multifunctionality (MF), is an approach that recognizes how agriculture generates tangible assets such as food or fiber, and externalities or non-tangible services, such as soil conservation, agroforestry, rural viability and resource sustainability. In this context, it was proposed the evaluation of the multifunctionality of the aloe agroecosystem (*Aloe vera* L.) in the Falcón state, due to the agroecological and strategic relevance of this crop in the periurban substrate of the Peninsula of Paraguaná. The methodology was based on a case study, from the "Pablo Neruda" settlement, Carirubana municipality, with 14 attributes in three dimensions: economic, social and environmental. Then the evaluation of the prospective perception in the cognitive, attitudinal and preferential on the multifunctional transformation of the system was made. The research was a non-probabilistic, qualitative and descriptive type, with the construction of the approach. The information was obtained through opinion surveys and debate participatory, using intentional sampling in 10 production units and 20 key informants. As externalities negative opposing to the MF, stand out the orientation and productive surface, organizational presence and agroecological use of the crop for conservation; as positive externalities were found: productive culture, labor availability; surveying land; healthy seed and suitable soil. The actors understood the agro-harvesting attribute as a public good from the agro-tourism to the local level. Finally, the cognitive, attitudinal and preferential transformation of the aloe agroecosystem was conceived, as a priority scenario, deriving initiatives of new organization, self and co-management, beyond the current traditional configuration of the properties.

Key words: rural development, agricultural multifunctionality, *Aloe vera*.

INTRODUCCIÓN

Los sucesivos acontecimientos en la política agraria comunitaria en Europa y el mundo, han dejado en evidencia que la actividad agrícola es considerada cada vez más, productora simultánea de bienes y servicios, más allá de la mera producción de fibras o alimentos. La concepción empleada para definir este escenario es la multifuncionalidad (MF) (Muñiz, 2006).

Las relaciones en los procesos de desarrollo rural bajo la MF, han permitido comprender el uso de recursos como mano de obra, tierra, conocimiento y naturaleza, lo que evidencia un impacto rural al considerar otras externalidades derivadas, tales como conservación de suelos, gestión sostenible de recursos, preservación de biodiversidad, agropaisaje y

contribución a la viabilidad socioeconómica (Knickel y Renting, 2000).

Cabe destacar, que, no existe una receta metodológica única, para valorar la MF agraria, por la complejas interrelaciones de los agroecosistemas y su ámbito, existen algunas, que dan carácter operativo a dicha valoración, dentro de las cuales destacan: a) valoración ecométrica, métodos de apoyo a la decisión, medidas alternativas de prosperidad y métodos de valoración participativa y reflexiva (DEFRA, 2006).

Por otra parte, existen ejemplos de MF, en países en vía de desarrollo, tal es el caso de la agroindustria panelera en Colombia, en la cual resaltan características que han identificado externalidades relevantes para el diseño de políticas explícitas, que han

fortalecido los sistemas agroalimentarios locales (Rodríguez-Borray, 2008; Rodríguez-Borray y Requier, 2005). Otro ejemplo, lo representa la transición agrícola, a esquemas multifuncionales, en fincas agroecológicas ubicadas en la cuenca del río Barbas, escenario de agrotransformación, basada en el nivel de organización y jerarquización para la toma de decisiones (autogestión familiar sostenible) en la configuración de predios y soporte agrícola, cogestionado y proyectado en relación con las funciones de productividad, abastecimiento y dinámica socio-cultural (Suarez, 2012).

En el caso venezolano, la MF puede ejemplificarse, en la evolución del derecho agrario, vinculado a la ordenación del territorio y actividades conexas en el desarrollo del agroturismo, agroexportación y la integración agroindustrial (Duque, 2008). A nivel del espacio rural andino, en función de las oportunidades para la ordenación del territorio (municipio Rangel, Estado Mérida: zona estratégica de producción de hortalizas) mediante la valoración en la planificación de los espacios regionales y locales, donde se considera la evaluación cualitativa y cuantitativa de la base física y biológica de los recursos naturales, económica, socio productiva y agroalimentaria (Sánchez y Yerson, 2013).

En el caso de la Reserva Forestal Imataca, Región Guayana, la MF, se ha referido como una estrategia de desarrollo sostenible viable, en la valoración del aprovechamiento agroforestal de productos maderables y no maderables, la oferta de servicios ambientales y el aporte en la biodiversidad (Figuroa, 2006).

En el caso del estado Falcón, existen potencialidades agroecológicas, territoriales y socioculturales para el desarrollo de sistemas de producción estratégicos, se destaca en tal sentido como rubro prioritario el cultivo de la sábila (*Aloe vera* L.). Aun cuando se desaprovechan ventajas comparativas y competitivas para el desarrollo del cultivo sábila (*A. vera* L.), se considera que la explotación sistemática y ordenada de este rubro, permitiría el desarrollo estratégico de áreas rurales donde es cultivado, bajo

un enfoque de desarrollo endógeno local y territorial, y no bajo un esquema productivo rudimentario y marginal, sin valoración de externalidades simultáneas en otros contextos como el ambiental y sociocultural (Zerpa 2013; Piña *et al*, 2005; Piña *et al*, 2010).

Como objetivo central del presente estudio, se plantea la realización de la valoración participativa de la MF, en el agroecosistema sábila (*A. vera* L.) mediante la proposición de atributos integrales a las funciones socioculturales; agroecosistémicas y de orden económico productivo, se toma como caso de interés, los actores sociales del asentamiento sabillero Pablo Neruda, municipio Carirubana, a fin de precisar y visualizar líneas explícitas, que permitan comprender, bienes o servicios tangibles y no tangibles, más allá de la producción marginal del cultivo, lo que genera en lo prospectivo, la voluntad, organización participativa y reflexiva para proyectar un plan de autogestión y cogestión local endógeno, para fomentar la transformación de dicho sistema.

METODOLOGÍA

UBICACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio se circunscribió a 10 unidades de producción en el parcelamiento sabillero "Pablo Neruda", comunidad de Tacuato, municipio Carirubana estado Falcón. El área de estudio se corresponden con un bioclima de Monte Espinoso Tropical (me-t), con temperatura media anual (TMA): 27°C, precipitación media anual (PMA): 450 mm, evapotranspiración media anual (EVAPOT): 2925 mm y suelos con clasificación VII cs (suelos de importancia Agrícola) (POTEF, 2004).

TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio de caso se basó en una investigación cualitativa, descriptiva y prospectiva, mediante un muestreo intencional de 10 unidades de producción (Suarez, 2012; Morra y Friedlander, 2001). Para abordar la construcción operativa del análisis de la MF, se optó para su utilización y pertinencia en la confección e ilustración de dicho enfoque, el método

de valoración reflexiva y participativa disponiendo de las encuestas de opinión (DEFRA, 2006; Hall *et al*, 2004).

La recolección de información se abordó en tres fases, la primera en función al escenario productivo con la aplicación entrevistas semi estructuradas a profundidad, generadas en un clima de confianza a nivel de 10 sabicultores, a fin de conocer y comprender la percepción atributos multifuncionales del agroecosistema sábila (*A. vera* L.). En la segunda fase se aplicó un cuestionario a 10 informantes claves del consejo comunal del sector, para precisar opiniones en lo cognitivo, actitudinal y preferencial, sobre la transformación integral y multifuncional del agroecosistema referido. En la tercera fase, se presentó la valoración de las opiniones emitidas por todos los productores e informantes claves, mediante un taller de sistematización de opiniones y debate participativo. Los atributos de valoración para el análisis, se construyeron de acuerdo a su operatividad y representatividad para el enfoque (Suarez, 2012; Delgado *et al*, 2010; Rodríguez-Borray y Requier, 2005).

VARIABLES DE MEDICIÓN

Al respecto se presentó a los productores, un total de 14 atributos de MF categorizados, de acuerdo a su dimensión de análisis, tal y como se observa en el Cuadro 1, se estableció el nivel de importancia y el valor otorgado, para cada uno de estos (Delgado *et al*, 2010; Rodríguez-Borray y Requier, 2005). Para el caso de la dimensión socio cultural, para los atributos I, II, III y IV, se consideró como base de sustento perceptivo y valorativo, la dinámica de interrelación de los actores, la tradición y el trabajo, la reivindicación de valor del género en la socialización comunitaria del ejercicio productivo y la familia como unidad encargada de generar procesos de jerarquización de la toma de decisiones como estructurante predial.

El atributo V, se contempló, como parte del análisis del acompañamiento institucional a la actividad agroproductivo y la materialización directa del crédito, para impulsar la eficiencia productiva

(Suarez, 2012). Desde el punto de vista ambiental, los atributos I, II y IV, se establecieron, atendiendo a las inspecciones prediales y los aportes de las funciones y alternativas agroecológicas, en la escala de manejo del cultivo para la sostenibilidad de la unidad de producción (Guzmán y Alonso, 2007). Respecto al III y V atributo, se comparecieron bajo la perspectiva desde los servicios, agroambientales, agroindustriales y agroturísticos, respectivamente (Duque, 2008; Figueroa 2006). Respecto a la función productiva, los atributos presentados, fueron correspondientes al diseño sistémico y ordenado del cultivo (Piña *et al*, 2005; Piña *et al*, 2010).

Para la valoración cognitiva, actitudinal y preferencial (Cuadro 2), se tomó como criterios de selección, la gestión organizacional, disponibilidad participativa y nivel de liderazgo en la comunidad (Suarez, 2012). En lo cognitivo, se estableció la percepción del esquema productivo categorizando la función productiva y otros servicios (Muñiz, 2006). Actitudinalmente, se enfatizó, el nivel de importancia sobre la visión general del agroecosistema en función del desarrollo territorial. Por último, se evaluó el nivel de importancia en cuanto a la preferencia de cómo perciben el agroecosistema sábila en la comunidad, en las tres dimensiones de análisis implícitas en el enfoque (Rodríguez-Borray, 2008).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

ANÁLISIS PARA LA VALORACIÓN DE ATRIBUTOS DE MF

En la función sociocultural, para el atributo I, se identificó la composición familiar en población femenina adulta (27%); población masculina adulta (45%); población femenina infantil (8%); masculina infantil (20%); jefe de familia (52%) y jefa de familia (48%). No se pudo constatar la vinculación de los jóvenes, en el emprendimiento productivo familiar, quizás debido a la diferencia porcentual contrastante de la población adulta con respecto a esta, situación que en lo prospectivo, no pudiese favorecer la continuidad de la actividad productiva del rubro, se limita la jerarquización del emprendimiento familiar a los jefes de familia. La participación de la mujer (equidad de

Cuadro 1. Atributos de MF del agroecosistema sábila (*A. vera* L.).

Dimensión	Atributo de referencia en función de su importancia	Nivel de Importancia	Valor
Sociocultural	I. Emprendimiento del grupo familiar.	Ideal	5
	II. Tradición de producción.		
	III. Disponibilidad de mano de obra.		
	IV. Presencia de organizaciones.		
	V. Acceso a financiamiento		
Servicios agroecosistémicos	VI. Asociación del cultivo con otros rubros de secano	Alto	4
	VII. Empleo del cultivo para protección de áreas susceptibles a procesos de erosión		
	VIII. Valor del agro paisaje	Medio	3
	IX. Densidad de siembra.	Bajo	2
	X. Topografía del terreno.	Muy Bajo	1
Función Económica Productiva	XI. Orientación productiva.	No Se Considera	0
	XII. Superficie del predio destinada a la producción.		
	XIII. Condición edáfica para la producción.		
	XIV. Condición fitosanitaria del cultivo para la producción		

Cuadro 2. Valoración del nivel cognitivo, actitudinal y preferencial de informantes claves. Consejo Comunal Pablo Neruda.

Transformación del agroecosistema sábila (<i>A. vera</i> L.)		
Cognitivo	Percepción de la orientación del agroecosistema sábila:	
	a) Obtención de materia prima para la industria (Gel, acíbar y pasta).	
	b) Producción de materia prima para la industria y servicios ambientales (protección y conservación de suelos, desarrollo de paisajismo agroturístico).	
	c) Generación de bienes tangibles como materia prima para la industria y otras externalidades como servicios ambientales y sociales (enfoque de la MF).	
Actitudinal	Valoración categórica general, desde la perspectiva del desarrollo territorial, para una transformación integral y multifuncional del sistema	Nivel de Importancia Muy importante. Importante.
Preferencial	Valoración categórica del escenario local, sobre la transformación integral del agroecosistema sábila, en base a la orientación de la economía productiva, dinámica familiar y entorno ambiental.	Poco importante. Nada importante.

género) en el agronegocio familiar, se observó porcentualmente proporcional, al jefe de familia, siendo esta, la segunda al mando en las decisiones del predio (Suarez, 2012).

En el atributo II, el 50% de los productores, mantienen una experiencia entre 10 a 15 años de

labor, y 40 % de 5 a 10, respectivamente. En ningún caso, se obtuvo experiencias menores a 5 años, reforzando como aspecto positivo, aspectos técnicos y culturales de los saberes locales en la tradición productiva.

Para el atributo III, se obtuvo 97% de mano de obra local masculina (siendo el 30% del total, mano de obra familiar), situando la participación del género en la toma de decisiones conjunta, o de forma indirecta en las actividades físicas o en el nivel operativo y de manejo del agroecosistema sábila.

En cuanto al atributo IV, se identificaron dos organizaciones, la primera el Consejo Comunal Pablo Neruda, que involucra un nivel de participación alto, de los integrantes (simetría de género proporcionada: 50% hombres - 50% mujeres) en actividades de gestión de recursos, asambleas comunitarias, formulación de planes para el caserío, entre otras, validando la iniciativa organizacional en función de la autogestión integral comunitaria. La segunda, Asociación Cooperativa de Productores y Comercializadores del Cultivo Zabila (COPROZA) (80% de los miembros lo totalizan hombres), reflejo inactividad en casi su totalidad, existiendo un registro de 131 socios, de las cuales, menos del 10% mantiene mínimas actividades en torno al cultivo.

Esta situación es asumida como repercusión directa de una desacertada política de estado y de un mercado del cultivo prácticamente inexistente, propiciando un evidente desestímulo en la función productiva y social de la organización y arraigando en este planteamiento la necesidad de organizarse bajo otro esquema socioproductivo o de servicio, donde el estado y el mercado tengan un nivel de integralidad bajo la perspectiva del desarrollo local territorial.

Congruentemente con el caso anterior, el atributo V, fue objeto de discusión en función a los créditos productivos otorgados por la banca pública, a un total de 92% de los socios de COPROZA en el 2007, y la deuda acumulada en su totalidad. De igual modo el financiamiento inconsistente materializado en una sede física para la recepción del acíbar (obra inconclusa), en la asignación de uso de tierra para 256 parcelas y 1.016 ha, y la construcción de 1,8 km de vialidad agrícola entre otros aspectos. Todo esto discierne, un intento aislado y atomizado con repercusiones desfavorables, donde el nivel de compromiso de los actores productivos, el modelo interins-

titucional de gestión y el momento de inversión han fungido desarticuladamente.

Para la función ambiental, caso del atributo I, se observó que ha sido implementado, pero con baja frecuencia, se destaca la asociación de sábila-caprino, 30%, 20% para las categorías sábila-leguminosas; sábila-policultivos y 10% sábila-hortalizas; sábila-especie forestal y sábila-ovinos. Estas modalidades asociativas, aunque fueron el resultado directo de prácticas factibles, representaron un esquema empírico, sin diseño o arreglo agroecológico, en función de densidades de siembra, ciclos de los cultivos, condiciones de suelo, mercado entre otros aspectos.

Respecto al atributo II, se obtuvo como resultado, que representa una práctica no considerada, cuya repercusión desde la sostenibilidad y sustentabilidad del agroecosistema sábila, puede incidir gradualmente con el nivel de manejo, en el detrimento del recurso edáfico, como consecuencia directa, dada la fragilidad del ecosistema semiárido, al no conjugar la arquitectura del cultivo con otros parámetros de arreglo o diseño, para la reforestación y preservación de áreas en los predios.

Contrastantemente para el caso del atributo III, el 80% de los productores entrevistados reconocieron y comprendieron que el cultivo de sábila, en términos prospectivos, puede contribuir estratégicamente a la viabilidad de un desarrollo paisajístico (agropaisaje rural) de alto impacto, en el semiárido falconiano, constituyendo un valor patrimonial, eco – agro turístico y cultural necesariamente potencial.

El atributo IV, fue visto como condición ideal del sostenimiento agrícola para la producción, en todas las entrevistas, prioritariamente por la accesibilidad operativa (pendientes menores de 3%), por el nivel topográfico plano (en un 99%) y por la combinación de estos elementos con otras externalidades del agroecosistema sábila.

En cuanto al atributo V, los resultaron arrojaron que el 70% de los encuestados, implementan una densidad de siembra de 10.000 plantas/ha en producción de acíbar. Paradójicamente, las recomen-

daciones técnicas en producción de acíbar, atienden una densidad de 30.000 plantas/ha (Piña *et al*, 2005; Piña *et al*, 2010). Bajo esta lógica, se contextualiza en el análisis valorativo agroecológico, que a mayor densidad de siembra, mayor cobertura de suelo y por ende mayor sostenibilidad del recurso, tal y como fue indicado en la discusión del atributo II.

Referente a la función productiva del agroecosistema sábila, en los atributo I y II, se destaca que, el 72% de la superficie cosechada (10,5 has) circunscrita al periodo 2006-2008, fue orientada hacia la producción de acíbar, y el resto para gel, posterior a este periodo, las actividades del cultivo se han mantenido nulas. Para ambos casos, la información del registro rendimientos fue limitada, obteniéndose en caso específico a nivel de los entrevistados, cifras referidas a 9.000 l de acíbar/ha y 7.500 kg de penca/ha para gel.

Complementariamente, la distribución porcentual de superficie cosechada, arrojó para el caso del acíbar: mercado local: 48%; mercado nacional 30%; en caso del gel: 13% y 9% respectivamente, en el periodo indicado. Por consiguiente, la recopilación de esta información, y la inspección *in situ*, para los atributos indicados, permitió comprender el nivel de desestímulo de los actores, vivenciando de forma directa el abandono casi total de los predios, así como la planta receptora de acíbar (obra física sin equipamiento para la transformación agroindustrial), y otras infraestructuras de agrosoporte.

En el atributo III, para los 10 predios muestreados solo se detectaron focos muy puntualizados de enfermedades causadas por hongos, se destaca el *Aspergillus niger* únicamente, en 4 unidades de producción; por virus solo destacaron 3 casos, a nivel de la parte aérea en un predio; y en caso de bacterias y nematodos no se encontraron evidencias a nivel del muestreo (Zerpa, 2013).

En esencia la condición fitosanitaria a nivel general del cultivo es óptima, requiriendo atenciones correctivas muy puntuales, en el manejo cultural, a fin de utilizar esta semilla vegetativa (hijos de sábila) para replanteo o rediseño de nuevas plantaciones,

sin introducir otros materiales con riesgo de infección fitosanitaria.

Para el IV atributo, se obtuvo en un 89% de los predios, suelo predominantemente franco arenoso; 78% con materia orgánica de media a baja; 67% pH ligeramente ácido y para la conductividad eléctrica el muestreo arrojó, suelo no salino, para todos los casos, lo que representa características favorables para el cultivo, por la alta capacidad adaptativa (Piña *et al*, 2005; Piña *et al*, 2010).

Concretamente, entorno a lo expuesto, el escenario improductivo de la sábila en el parcelamiento, referenció congruentemente la falta de articulación de factores de orden productivo: aprovechamiento de los recursos suelo-planta; local: nivel de organización, aprovechamiento normativo del uso de la tierra, infraestructura de agrosoporte; políticos: acompañamiento institucional, investigación y transferencia tecnológica, temporalidad de desembolso de recursos crediticios, continuidad de los planes productivos; de mercado: altos costos de producción, y actividad de comercialización de productos y subproductos débil o inexistente.

Por ende, la reactivación orquestada de estos elementos, así como otros factores productivos, requiere de una iniciativa expedita y esfuerzo dinámico gradual, que organice, proyecte y oriente la perspectiva de desarrollo local, que garantice desde lo productivo, beneficios en el plano social, y medio ambiental, para la transformación del agroecosistema a corto, mediano y largo plazo.

Todos los atributos comparados, en las tres dimensiones analizadas, permitieron la construcción de una matriz valorativa de MF, expuesta en la Figura 1.

VALORACIÓN COGNITIVA, ACTITUDINAL Y PREFERENCIAL

Cognitivamente el 90% de los encuestados (Figura 2), reconocieron la clara necesidad de transformar la actual realidad de estancamiento productivo, vinculando en este sentido, la auto y cogestión, como modelos viables en la dinámica organizativa sociocomunitaria, para la trascendencia del mero hecho productivo, concibiendo la

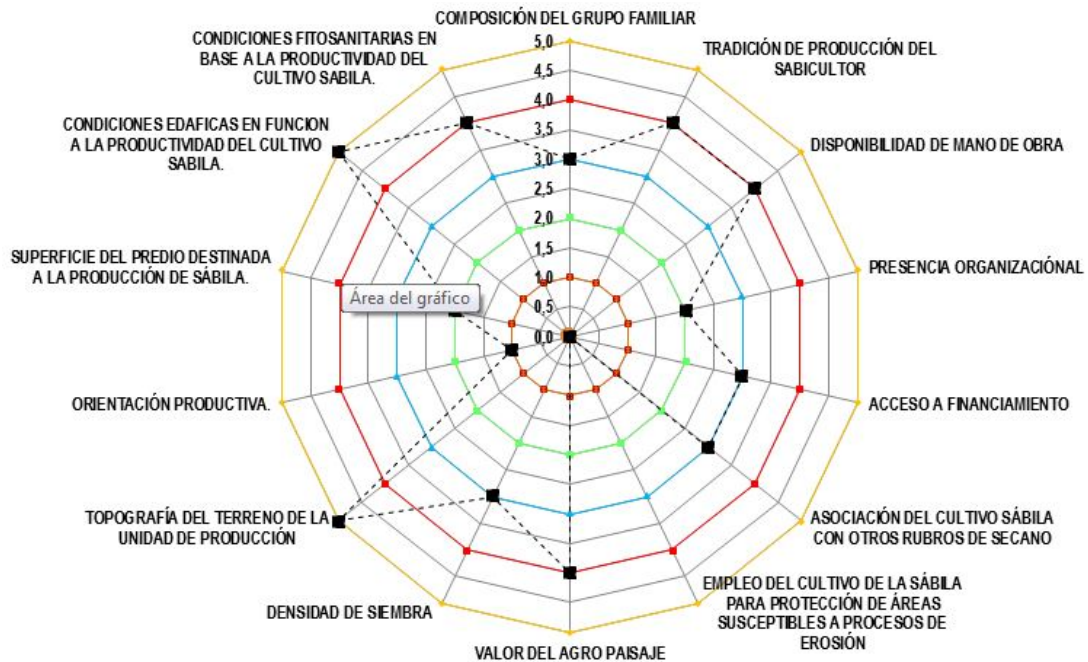


Figura 1. Diagrama totalizador de la valoración participativa de la MF en el agroecosistema sábila (*Aloe vera* L.). Caso parcelamiento Pablo Neruda; Municipio Carirubana del Estado Falcón-Venezuela

agrotransformación y el reconocimiento de servicios ambientales que oferta el agroecosistema sábila, como externalidades integrales para un verdadero desarrollo local. El resto de los encuestados, estuvieron en desacuerdo con el caso anterior, argumentando que el carácter de la producción del cultivo de la sábila es únicamente para generar materia prima para su comercialización.

Actitudinal y preferencialmente, las opiniones emitidas coincidieron favorablemente en todos los casos, en torno a la categoría de muy importante, resaltando bajo un enfoque integral y prospectivo, los aportes que representa la transformación del agroecosistema sábila, a esquemas de MF, familiar, local, regional y territorial.

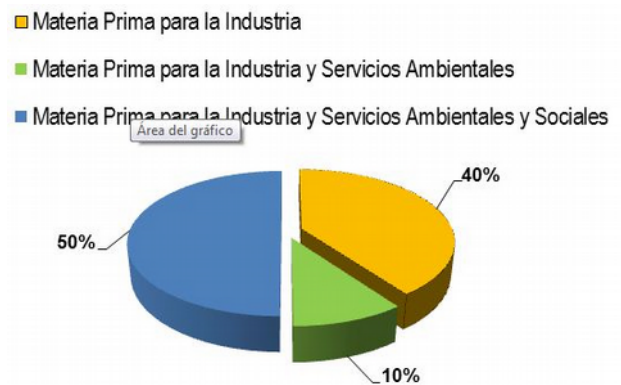


Figura 2. Distribución porcentual de las categorías de opinión.

Se toma como base el ejercicio valorativo de los atributos y el análisis perceptivo del reconocimiento de las funciones y externalidades del cultivo anteriormente expuestos, para la aproximación de posibles líneas de acción, tributarias hacia la MF en el escenario de agroecosistema sábila, se plantea inicialmente, el diagnóstico, la profundización y abordaje interinstitucional en función de la reinversión y redefinición del andamiaje sabilero existente, no mediante la subvención improvisada o coyuntural, sino considerando el panorama local deprimido y un nuevo enfoque para la producción de agroservicios.

Como segunda fase, la perspectiva multifuncional para generar alternativas de autogestión y cogestión organizativa (nuevo modelo eco-familiar-predial) reconocimiento explícito y homogeneidad en la producción de externalidades bajo el desarrollo de un plan integral local, basadas en las potencialidades agroecológicas, topográficas, marco normativo de uso de la tierra y el desarrollo de cadenas de valor (contemplación de una sabicultura opcional factible).

En la tercera fase, precisar en la praxis la visión agroecosistémica del cultivo, asimilando en la dinámica sociocultural, la autogestionabilidad y agrosostenibilidad eficiente (exigencia del equilibrio agrosilvopastoril) se compagina como hecho concreto el nuevo modelo predial, más allá de la producción de semilla, acíbar o gel. En la cuarta fase, la constatación propia de la MF del agroecosistema, por la valoración de externalidades presente en la dinámica productiva, desarrollo agropaisajístico viable, despegue del mercado local y el desarrollo de una agricultura con estándares de calidad. Y como fase ulterior, la referencia en la dinámica de un modelo local endógeno articulador de una red agrícola de fuertes interrelaciones, productividad diferenciada por calidad, modo y origen, mantenimiento de la población en la poligonal del espacio social reconstruido, demanda social local satisfecha y generación de una agricultura de servicios sostenible.

CONCLUSIONES

- Evidentemente los resultados de la función productiva (atributos I y II) del agroecosistema sábila, evidenciaron como punto crítico, un arraigo improductivo, al nivel del estancamiento, reflejando de forma dramática y gradual el abandono del parcelamiento, limitando en términos prospectivos para el ejercicio multifuncional la contextualización sinérgica de otras externalidades positivas y contraponiendo la trascendencia del hecho agrícola.
- Por otro lado, se debe destacar que la aplicación valorativa de atributos, mediante la metodología planteada, permitió comprender una parte de la dinámica real local del agroecosistema sábila, pero este proceso debe por mucho ser abordado con un enfoque multidisciplinario, ampliando a una mayor escala, el nivel de estudio, en el reconocimiento de otros rubros de importancia estratégica en las áreas rurales, concatenando y complementando la valoración participativa y reflexiva, con otras metodologías ecométricas, de medidas alternativas de prosperidad o de apoyo a la decisión, a fin de instrumentar congruentemente, programas dirigidos a valorar la MF no de un cultivo particular, sino de una red o nodo territorial agroproductivo, eficiente, sostenible y viable en el esquema del desarrollo rural.
- Como hallazgos y aspectos potenciales vistos como externalidades prospectivas favorables resaltaron: la valoración del agropaisaje, disponibilidad de mano de obra, tradición de producción y potencialidad topográfica, edáfica y fitosanitaria.

REFERENCIAS

- DEFRA (2006). Valuing Our Natural Environment. Final Report. Prepared by EFTEC (Economics for the Environment Consultancy Ltd) and EFL (Environmental Futures Ltd). Anexos disponibles en: <http://www.hm-treasury.Gov.uk/d/3pdf>.

- Delgado, A.; Armas, W.; D'Aubeterre, R.; Hernández, C. y Araque, C. (2010). Sostenibilidad del sistema de producción *Capra hircus - Aloe vera* en el semiárido de Cauderales (Estado Lara, Venezuela). *Revista Agroalimentaria*. Vol. 16, N°31: Julio-Diciembre. (49-63).
- Duque, R. (2008). Aportes históricos y perspectivas del derecho agrario en América. Conferencia dictada en el V Congreso del Comité Americano de Derecho Agrario en Guatemala. Universidad de los Andes, Mérida-Venezuela. *Revista Derecho y Reforma Agraria, Ambiente y Sociedad*. N°34, 15:24.
- Figueroa, J. (2006). Valoración de los Productos Forestales No Maderables (PFNMs) en la Reserva Forestal Imataca, bajo el enfoque de la economía ecológica: caso de estudio cuenca alta del río Botanamo, Estado de Bolívar. Venezuela. *Humanidades y ciencias sociales/8*. Serie Tesis Doctorales. Servicios de Publicaciones Universidad de La Laguna. Soportes audiovisuales e informáticos. Curso 2005/06. I.S.B.N.: 84-7756-691-7. 323p.
- Guzmán C., G. I. y Alonso M., A. M. (2007). La investigación participativa en agroecología: una herramienta para el desarrollo sustentable. Consorcio Centro de Investigación y Formación de Agricultura Ecológica y Desarrollo Rural. *Ecosistemas*. Edición Vol. 16 (1): 24-36. Asociación Española de Ecología Terrestre. Disponible en <http://www.revistaecosistemas.net/articulo.asp?Id=466>.
- Hall, C.; McVittie, A. y Moran, D. (2004). "What does public want from agricultura and the countryside? A review of evidence and methods". *Journal of Rural Studies*, n°20, pp. 211-225.
- Knickel, K. and H. Renting (2000). Methodological and Conceptual Issues in the Study of Multifunctionality and Rural Development. *Sociología Ruralis* 40(4): 512 – 528.
- Morra L., Friedlander A. (2001). Evaluaciones mediante Estudios de caso. Departamento de Evaluación de Operaciones del Banco Mundial (OED). Banco Mundial, Washington D.C. 127p.
- Muñiz, I. A.; Gómez, J. A.; Rodríguez, L. y Hurlé, J. B. (2006). "El reto de la multifuncionalidad agraria oferta de bienes privados y públicos en el sur de Palencia" Localización: *Revista española de estudios agrosociales y pesqueros*, ISSN 1575-1198, págs. 155-200.

SECCIÓN:
CIENCIAS HUMANAS Y
TERRITORIALIDAD

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-011

[Regresar al Contenido](#)



CONSECUENCIAS ECONÓMICAS DEL DESPERDICIO ALIMENTARIO DE FRUTAS Y HORTALIZAS EN VENTAS MINORISTAS DE LA PARROQUIA BARINAS

ECONOMIC CONSEQUENCES OF FRUIT AND VEGETABLE WASTE AT RETAIL SALES IN BARINAS

CARLOS J. OJEDA A.⁽¹⁾, MIREL M. VOLCÁN C.⁽²⁾, DAVDMARY E. CUETO B.⁽³⁾, ALFREDO A. MEJÍAS G.⁽¹⁾ Y BRAYAN J. CONTRERAS S.⁽¹⁾

RESUMEN

Cuando los alimentos aun aptos para el consumo humano son descartados por minoristas o consumidores, se produce desperdicio o despilfarro alimentario. La presente investigación tiene como objetivo interpretar las consecuencias económicas del despilfarro alimentario de frutas y hortalizas en ventas minoristas en la parroquia Barinas para el año 2016. Para ello, se siguió un diseño mixto campo-documental con un alcance descriptivo y exploratorio. Se tomó una muestra intencional de 30 expendios de ventas minoristas de frutas y hortalizas, ubicados en la parroquia Barinas. Para recolectar la información, se aplicó una entrevista semi-estructurada basada en las características del establecimiento, la gestión de conservación y magnitud del desperdicio. Los datos se procesaron mediante el programa SPSS 20. Se estimó la masa y valor monetario de los rubros desperdiciados. Los hallazgos revelan que las frutas más desperdiciadas son el cambur, la lechosa y la parchita. Asimismo, las hortalizas que más se desperdician son tomate, cebollín y ají. Los resultados indican que 80% de los establecimientos arrojan directamente a la basura los rubros que se dañan en los exhibidores, no otorgan rebajas de precio, ni establecen alianzas con instituciones o particulares para darle otros usos a dichos alimentos.

Palabras clave: Desperdicio alimentario, hortalizas, frutas.

(*) Recibido: 05-04-2016

Aceptado: 29-04-2016

(1) Centro de Investigación. Ciencias Económica y Social (CIES-UNELLEZ), Venezuela.

Email: cursounellez@gmail.com, alfredomejias654@gmail.com y bcj.suanare@gmail.com

(2) Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ), Venezuela.

Email: mmvolcan@gmail.com

(3) Instituto de Ciencia y Tecnología de Alimentos – Universidad Central de Venezuela (ICTA-UCV), Venezuela.

Email: davdmarycueto@gmail.com y davdmarycueto@yahoo.com

ABSTRACT

Even when food fit for human consumption are discarded by retailers or consumers, occurs food waste. This research aims to interpret the economic consequences of food wasting of fruits and vegetables at the retail sales in the Barinas parish during the period 2015-2016. For this purpose, we followed a field-documental mixed design with a descriptive and exploratory scope. An intentional sample of 30 outlets of retail sales of fruit and vegetables was taken in the parish of Barinas. A semi-structured survey to collect the information was applied based on the characteristics of the establishment, the way of conservation and the size of its wasting. The data was processed using the IBM-SPSS 20 program. The mass and monetary value of the wasted items were estimated. The findings reveal that bananas, passion fruits and papayas are the most wasted fruits. Also, tomatoes, green onions and peppers (chili) are the most wasted vegetables. The results indicate that 80% of the establishments throw away the items that get spoiled on the counter; they do not give them at a low cost, or establish alliances with institutions or individuals to give other uses to such foods.

Keywords: food waste, vegetables, fruits.

INTRODUCCIÓN

El despilfarro o desperdicio alimentario constituye una problemática de orden mundial. Estimaciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO, 2012), revelan que casi un tercio de la producción mundial de alimentos destinados al consumo humano se pierde a lo largo de los distintos eslabones de la cadena agroalimentaria, una situación muy contradictoria si se toma en cuenta que alrededor de 800 millones de personas se encuentran subalimentadas (FAO, 2015).

Anualmente 1300 millones de toneladas de alimentos, no son consumidas por las personas y tienen como destino los vertederos de basura. Esta situación implica que recursos productivos como: superficie agrícola, agua, insumos agrícolas, mano de obra y maquinaria utilizada para producir dichos alimentos, sencillamente se despilfarran, mermando la sostenibilidad de los sistemas agroalimentarios. Aunado a la pérdida de recursos económicos, se profundiza la inequidad social en el acceso a los alimentos, generándose residuos costosos de manejar que contaminan el aire, agua y el suelo.

Es muy importante distinguir entre las pérdidas agrícolas y el desperdicio alimentario. Cuando los

alimentos pierden valor o se estropean en la etapa de producción, cosecha o post-cosecha hablamos de pérdidas agrícolas, las mismas se asocian a problemas de infraestructura o manejo técnico. El desperdicio alimentario surge cuando se descartan productos alimenticios en las etapas de distribución o consumo, bien por razones estéticas, gustos del consumidor o por la proximidad de la fecha de caducidad, pero que siguen siendo perfectamente comestibles y adecuados para el consumo humano y que, a falta de posibles usos alternativos terminan tirados a la basura.

Por tanto, se abre un nuevo debate entre los especialistas de la realidad agroalimentaria: ¿debemos producir más o desperdiciar menos?, sin duda la reducción del despilfarro de alimentos es necesaria como una de las primeras medidas para luchar contra la subalimentación, a la vez que contribuye a preservar los recursos naturales.

Según la FAO (2012), el desperdicio per cápita de alimentos por consumidor en Europa y América del Norte es de 270 a 295 kg/año, mientras que en Asia sudoriental y África subsahariana esta cifra se ubica entre 110 a 160 kg/año respectivamente. En América Latina cada habitante descarta alrededor de 220 kg/año de alimentos, una cifra muy preocupante.

Asimismo, la FAO (2012) estima que los tipos de productos con la tasa más alta de desperdicios anuales en el mundo son las frutas y hortalizas, raíces y tubérculos, seguidas por los cereales y el pescado, y en último lugar se ubican los cultivos oleaginosos, carnes y productos lácteos. De la misma manera, se ha cuantificado que 46% de las pérdidas alimentarias ocurren a nivel de distribución y consumidor final (Pérez, 2013).

Algunos estudios nacionales e internacionales evidencian la existencia de limitaciones en el proceso de comercialización de las frutas y hortalizas por ser rubros altamente perecederos y que ameritan una gran eficiencia en el manejo técnico y la cadena de comercialización (Rincón *et al.*, 2004; Troncoso y Lobos, 2004; Marchetto *et al.*, 2008). El municipio Barinas, ubicado en el estado Barinas, no escapa a dicha realidad alimentaria y se agrava aún más por las condiciones ambientales de alta temperatura y humedad. Este municipio ha experimentado un marcado crecimiento económico en la última década, reflejado en parte por la aparición de muchos expendios minoristas de alimentos, entre ellos de frutas y hortalizas. Dicho crecimiento, no ha sido acompañado con la capacitación técnica para la manipulación de frutas y hortalizas, ni con los sistemas de refrigeración adecuados para extender su vida útil.

Asimismo, se carece de datos y estudios sobre el desperdicio alimentario a nivel local. En este sentido, este trabajo tiene como norte interpretar las principales consecuencias económicas del desperdicio alimentario de frutas y hortalizas a nivel de venta minorista en la parroquia Barinas (una de las parroquias más importantes y tradicionales del municipio Barinas), durante el primer trimestre del año 2016.

TEORÍA, MÉTODOS Y RESULTADOS

FACTORES QUE EXPLICAN EL DESPERDICIO ALIMENTARIO.

Los elementos que inciden sobre el desperdicio alimentario se pueden agrupar en micro, meso y

macro causas (HLPE, 2014). A nivel micro se relaciona con la mala planificación, manipulación descuidada de los productos, inadecuadas condiciones de almacenamiento, mala gestión de la temperatura, transporte y condiciones sanitarias de los puntos de venta. A nivel meso, influyen la falta de equipos, energía eléctrica estable, buenas prácticas de almacenamiento, organización, coordinación y comunicación entre los actores de la cadena. A nivel macro, el desperdicio alimentario se ve afectado por el entorno institucional y la coordinación entre los actores agroalimentarios.

Se puede señalar que los alimentos que se desperdician en la fase de distribución final (en la cadena de ventas minoristas o en las tiendas locales) son un elemento de importancia dentro del desperdicio alimentario total. La mayoría de los distribuidores minoristas venezolanos operan con niveles importantes de desperdicio en productos frescos. Sin embargo, solo un pequeño porcentaje de los mismos logran tener una visión auténtica sobre el volumen real y el valor de los alimentos despilfarrados.

A nivel del consumidor, el desperdicio se relaciona con malos hábitos de consumo, así como por una inadecuada manipulación de los alimentos. Compras innecesarias, rechazos de ciertos rubros por cuestiones meramente estéticas, por no tener una forma o apariencia perfecta, e incluso la actitud de desapego de algunos consumidores, los cuales descartan los alimentos por falta de conocimiento sobre su aprovechamiento integral.

MÉTODOS DE VALORACIÓN DEL DESPERDICIO ALIMENTARIO

La valoración del desperdicio alimentario ha sido objeto de estudio en muchos países, centrándose en la cuantificación de: masa, valor de mercado y calorías desperdiciadas (HLPE, 2014). Se ha cuantificado la masa de frutas y hortalizas realmente aprovechable en Brasil (Marchetto *et al.*, 2008). Asimismo, se ha estimado la cantidad de agua, energía y biogás equivalente a dichos alimentos en Nueva Zelanda (Reynolds *et al.*, 2016). Del mismo

modo se han reportado trabajos que buscan medir la cantidad de compost o abono orgánico que se pudo producir en Suráfrica con dichos alimentos descartados (De Lange y Nahman, 2015), Otros estudios también han revelado el impacto social, estimando las porciones y las personas que pueden alimentarse con los alimentos recuperados en la Unión Europea (Cicatiello *et al.*, 2016).

MÉTODOS UTILIZADOS

La presente investigación tuvo un alcance descriptivo y exploratorio. Utilizó un diseño de investigación mixto de campo y documental. La población estuvo constituida por los establecimientos minoristas expendedores de frutas y hortalizas ubicados en la parroquia Barinas y registrados en la Alcaldía del municipio Barinas. Se tomó una muestra intencional de 30 establecimientos de ventas minoristas de frutas y hortalizas, seleccionados a conveniencia mediante recorridos sobre las principales urbanizaciones de la parroquia Barinas.

Para recolectar la información, se aplicó una entrevista semi-estructurada basada en las características del establecimiento, la gestión técnica para manejar las frutas y hortalizas y las consecuencias económicas del desperdicio. El instrumento fue aplicado al personal que trabaja en las tiendas con el manejo de los rubros estudiados. Los datos se tabularon y procesaron bajo el programa IBM SPSS 20, mediante el cual se calculó la masa y valor monetario de los tres alimentos más desperdiciados así como también se estimó la cantidad de fertilizante y los jornales desperdiciados en base a itinerarios de producción promedios.

La masa de desperdicio total de frutas y hortalizas, fue estimada a partir de la cantidad y capacidad de las bolsas de basura de frutas y hortalizas descartadas, con dicha información, se estimó un promedio en kg de desperdicio mensual por establecimiento, el cual se ponderó mediante los porcentajes de frutas y hortalizas más desperdiciadas, por tanto:

$$DE = \text{Kg TFH} \times \% \text{ FDR}$$

Dónde:

DE= Desperdicio efectivo del rubro

Kg TFH= kg totales de frutas y hortalizas desperdiciadas por establecimiento

% FDR= % frecuencia del desperdicio del rubro

A los fines de esta investigación, el valor monetario del desperdicio mensual corresponde al valor de mercado de las hortalizas y frutas descartadas, de esta manera:

$$VE = (DE) \times (\text{pvp kg})$$

Dónde:

VE: Valor económico.

pvp kg= precio de venta promedio por kg.

Para el caso del valor económico de los fertilizantes desperdiciados en cada rubro, se empleó la siguiente fórmula:

$$Vf = \left(\frac{\text{KgF/ha}}{\text{Rha}} \right) \times (DE) \times (\text{PKgf})$$

Dónde:

Vf= valor por fertilizante

KgF/ha= kg de fertilizante por ha

Rha= rendimiento por ha

DE= desperdicio efectivo del rubro

PKgf= precio por kg de fertilizante

Asimismo, para el caso del valor económico correspondiente a los jornales desperdiciados por aplicar dicho fertilizante en cada rubro, se empleó la siguiente fórmula:

$$VJ = \left(\frac{\text{JFha}}{\text{Rha}} \right) \times (DE) \times (\text{PJ})$$

Dónde:

VJ= Valor por jornales

JFha= Jornales de fertilización/ha

Rha= Rendimiento por ha

PJ= Precio por jornal

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A. EL PERFIL DE LOS ESTABLECIMIENTOS

Los hallazgos de esta investigación revelan que los establecimientos minoristas estudiados poseen una media de 6 años de funcionamiento, constituyendo en su mayoría comercios ubicados en zonas residenciales que permiten la compra de frutas y hortalizas de abastecimiento diario.

Las frutas que más se desperdician son: el cambur (16,7%), la lechosa (13,3%) y la parchita (6,7%). Por su parte, las hortalizas más desperdiciadas son el tomate (15,3%), cebollín (10%) y el ají (10%) (Figura 1).

Se constató que 90% de los expendios chequean diariamente las frutas y hortalizas y el 10% restante las revisan de forma semanal. Con respecto a la manera como manejan los descartes alimentarios, se evidenció que 80% de los mismos se destina a la basura, 13,3% los dona para consumo animal y 6,7% los transforman en preparaciones alimenticias o culinarias.

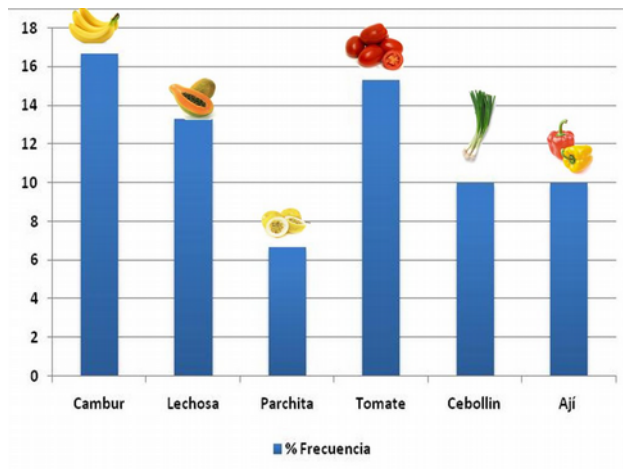


Figura 1. Frutas y hortaliza más desperdiciadas.

Las rebajas en las frutas y hortalizas, las cuales constituyen una medida económica para minimizar

los desperdicios de productos perecederos, son muy poco aplicadas. El 80% de los establecimientos prefieren botar a la basura los restos de alimentos sin evaluar el deterioro. Prevalece el desconocimiento del aprovechamiento del producto por parte del vendedor y/o del consumidor.

En la parroquia Barinas, los establecimientos visitados no poseen ningún tipo de alianza regular con instituciones públicas o privadas que se encarguen de recoger frutas y hortalizas antes de su pérdida total, el 100% de los establecimientos afirma no conocer dichas instituciones. Con respecto a las alianzas con particulares para aprovechar los desperdicios, solo es usada por el 20% de los establecimientos. La mayoría no se interesa en dicha modalidad.

Como dato contradictorio, se reveló que la mayoría de los establecimientos conocen aproximadamente la cantidad de verduras que desperdician, pero muy pocos emprenden medidas para mitigar este problema.

B. CONSECUENCIA ECONÓMICAS DEL DESPERDICIO.

Se estimó un promedio mensual de desperdicio total de frutas y hortalizas de 80 kg por establecimiento, que originan un desperdicio efectivo de 58 kg en los seis rubros principales, los cuales pudiesen alimentar a dos familias durante un mes.

Aproximadamente se desperdician 112,6 kg de fertilizante y casi seis jornales para su dosificación por cada establecimiento (Cuadro 1). Dichos efectos revelan la verdadera huella del despilfarro, la que ocurre en el desperdicio de los recursos productivos para producir los alimentos.

Por otra parte, se estimó que el valor económico promedio del despilfarro alimentario asciende a un monto mensual Bs. 25.480 por cada expendio de verduras y hortalizas estudiado. El valor de mercado casi es alcanzado por el valor del fertilizante utilizado en vano para la producción de dichos alimentos, lo cual constituye un gasto muy alto de recursos y coincide con lo reseñado por Basso (2012) para el caso de Argentina.

Los elementos que más inciden en las pérdidas y desperdicios de frutas y hortalizas a nivel minorista tienen estrecha relación con el manejo comercial de las mismas. Existe una tendencia por mostrar a los compradores la existencia de productos frescos y agradables a la vista, dejando a un lado la posibilidad de dar a los otros productos descartados, la oportunidad de ser destinados a usos diferenciales como alimentos procesados, alimentación animal, donaciones para consumo rápido, entre otros.

Otro elemento de importancia a nivel de ventas minoristas es la mala manipulación, pues todo comienza desde la descarga de los productos que son poco cuidadosas, lo que permite que desde allí comiencen a estropearse las frutas y hortalizas. Asimismo, existe muy poco conocimiento de los parámetros óptimos de refrigeración para cada rubro estudiado (Cuadro 2), los cuales son de acuerdo a (Kader, 2002):

Cuadro1. Valor del desperdicio en frutas y hortalizas

Rubro	% Desp	Kg	Vm (Bs)	FkgD	FD (Kg)	VF (Bs)	JD	VJ (Bs)
Cambur	16,7	13	4.000	0,76	10,17	2.034,23	0,80	400,00
Lechosa	13,3	11	3.192	1,37	14,54	2.907,11	0,21	106,40
Parchita	6,7	5	2.144	11,19	59,98	11.995,60	0,21	107,20
Tomate	15,3	12	7.344	0,98	11,99	2.397,41	0,12	61,20
Cebollín	10,0	8	4.800	1,14	9,15	1.829,65	2,16	1.080,00
Ají	10,0	8	4.000	0,85	6,78	1.355,48	2,24	1.120,00
Total		58	25.480		112,60	22.519,49	5,75	2.874,80

% Desp = % de Desperdicio; Vm= Valor del mercado (Bs); FkgD= Fertilizante por Kg desperdiciado; FD (kg)= Fertilizante desperdiciado (kg); VF (Bs)= Valor del fertilizante (Bs); JD= Jornales desperdiciados; VJ= Valor Jornales (Bs).

Cuadro 2. Condiciones de almacenamiento ideales

Rubro	Temperatura (°C)	Humedad relativa (%)	Vida almacenamiento
Cambur			
• Verde-maduro	13-14	90-95	1 a 4 semanas
• Pintón, parcialmente maduro	15-20		
Lechosa			
• Verde-madura a ¼ amarilla	13	90-95	1 a 3 semanas
• Parcialmente madura (¼ a ½ amarillas)	10		
• Madura (>½ amarillas)	7		
Parchita			
• Parcialmente madura	7-10	90-95	3 a 5 semanas
Tomate			
• Verde-maduro	12,5-15	90-95	14 días
• Pintones (rojo claro)	10-12,5		8 a 10 días
• Maduro firme	7-10		4 a 7 días
Cebollín	0	98	4 semanas
Ají	7,5	95-98	3 a 5 semanas

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La investigación estimó un despilfarro mensual de Bs. 25.480 por cada expendio de verduras y hortalizas estudiado. El valor de mercado del fertilizante despilfarrado y los jornales para aplicarlos, casi alcanza al valor de mercado de las frutas y hortalizas no consumidas, estimulando la ineficiencia e inequidad del sistema agroalimentario venezolano.

La manera más utilizada para manejar los descartes de frutas y hortalizas fue botarlos a la basura. Muy pocos establecimientos estudiados los donan, transforman o les aplican algún tipo de rebaja en el precio para evitar el desperdicio. Este tipo de estudios deben replicarse en otras parroquias del municipio para reconocer de manera más amplia el verdadero valor del desperdicio alimentario.

Se propone como alternativas para mitigar el desperdicio de frutas y hortalizas lo siguiente:

- A nivel micro, eliminar los pedazos dañados y refrigerar los restos en buen estado por un tiempo limitado. Los trozos de frutas y hortalizas en buen estado, pueden donarse o venderse a precios solidarios a: bancos de alimentos locales, instituciones o particulares para consumo humano. Otra opción donarlos para la alimentación animal. Finalmente se pueden usar como insumo de abonos orgánicos o producción de biogás. Se debe calibrar bien la temperatura y humedad óptima particular a cada rubro, combinando solo aquellos que tengan condiciones afines.
- A nivel meso, estudiar la demanda local para ofertar solo lo necesario. Propiciar la coordinación entre la oferta y demanda de alimentos aptos para consumo rápido a precios solidarios o mediante donaciones. Es muy importante que los consumidores reconozcan el problema del desperdicio alimentario para lo cual se deben promover campañas de educación nutricional y ambiental. El Estado debe apoyar la promoción de iniciativas comunitarias contra el despilfarro alimentario.

REFERENCIAS

- Basso, N. (2012). Las huellas del despilfarro. Equipo de Nutrición y Educación Alimentaria, Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca del Gobierno de Argentina. Recuperado de: [Http://http://www.alimentosargentinos.gob.ar / contenido/revista/pdfs/58/ DESPILFARROORI G INAL.pdf](http://http://www.alimentosargentinos.gob.ar / contenido/revista/pdfs/58/ DESPILFARROORI G INAL.pdf).
- Cicatiello, C., Franco, S., Pancino, B., y Blasi, E. (2016). The value of food waste: An exploratory study on retailing. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, 96-104.
- De Lange, W., y Nahman, A. (2015). Costs of food waste in South Africa: Incorporating inedible food waste. *Waste Management*, 40, 167-172.
- FAO. (2012). Pérdidas y desperdicio de alimentos en el mundo—Alcance, causas y prevención. Roma
- FAO. (2015). El estado de la inseguridad alimentaria en el mundo 2015. Cumplimiento de los objetivos internacionales para 2015 en relación con el hambre: balance de los desiguales progresos. Roma, FAO
- HLPE. (2014). Las pérdidas y el desperdicio de alimentos en el contexto de sistemas alimentarios sostenible. Roma: HLPE.
- Kader, A. (2002). Tecnología postcosecha de cultivos hortofrutícolas. California: UCANR Publications. 584 p.
- Marchetto, A., Ataide, H., Masson, M., Pelizer, L., Pereira, C., y Sendão, M. (2008). Avaliação das partes desperdiçadas de alimentos no setor de hortifrutis visando seu reaproveitamento. *Revista Simbio-Logias*, 1(2), 14.
- Pérez L. (2013). El Rol de los Consumidores. Reducir el desperdicio para alimentar al MUNDO. *Revista de Investigaciones Agropecuarias*, 39(3), 234-239.
- Reynolds, C., Miroso, M., y Clothier, B. (2016). New Zealand's Food Waste: Estimating the Tonnes, Value, Calories and Resources Wasted. *Agriculture*, 6(1), 9.

Rincón, N., Segovia, E., Aguilera, G., López, A., Zavarce, E., y Leal, M. (2004). Los pequeños productores y su participación en el proceso de comercialización agrícola. *Revista de la Facultad de Agronomía de la UCV*. 21(2). Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0378-78182004000200007.

Troncoso, C., y Lobos, G. (2004). Márgenes de comercialización y concentración industrial en el mercado de frutas y hortalizas en Chile. *Revista Agroalimentaria*. 9(18). Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-03542004000100006

Codigo: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-012

[Regresar al Contenido](#)



SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS: UN MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO PORTUGUESA *

SYSTEMATIZATION OF EXPERIENCES: METHOD OF JOB PERFORMANCE
EVALUATION OF EMPLOYEES OF THE GOVERNMENT PORTUGUESA

OSCAR A. QUEVEDO L.⁽¹⁾

RESUMEN

Este artículo presenta los resultados del estudio titulado “La sistematización de experiencias: método de evaluación del desempeño laboral de trabajadores de la Gobernación del estado Portuguesa año 2014”, que se desarrolló bajo los principios del paradigma cualitativo, cuyo diseño se enmarca en la triangulación metodológica a través de la sistematización de experiencias y la fenomenología. Los informantes clave estuvieron representados por 15 trabajadores de la institución. La investigación se desarrolló en cuatro fases, aplicándose diversidad de técnicas e instrumentos; el procesamiento de la información partió de la clasificación y categorización como forma de tratamiento a los datos. Los resultados obtenidos determinaron que actualmente, en la Gobernación del estado Portuguesa no se aplica una evaluación del desempeño laboral; además, se evidenció que los momentos de la sistematización de experiencias permitieron establecer pasos para la construcción de un producto y alimentar los criterios que orientan la implementación del método. Se diseñó un instrumento de evaluación del desempeño laboral construido por los trabajadores protagonistas en la investigación, considerando viable la aplicación del protocolo desde lo operativo, técnico, legal y económico por ser una inversión a bajo costo y desarrollarse con los recursos existentes.

Palabras clave: Sistematización de experiencias, evaluación del desempeño laboral, método, investigación.

ABSTRACT

The study entitled "The systematization of experiences: method of evaluating work performance of employees of the Government of Portuguesa 2014", which aims to propose the systematization of experiences as a method of evaluating the job performance of workers was focused on the paradigm qualitative whose

(*) Recibido: 06-04-2016

Aceptado: 16-05-2016

(1) INFOCENTRO - Gobernación del estado Portuguesa. Venezuela.
Email: osquelo@gmail.com

design is part of the methodological triangulation through the systematization of experiences and phenomenology. The unit of analysis was represented by job performance and key informants were composed of 15 workers. It was developed in four phases applied variety of techniques and instruments; processing the information came from the classification and categorization as a form of treatment data. The results determined that currently an evaluation of job performance is not used; it was evident that the moments of the systematization of experiences established steps that encouraged the development and construction of a product to feed the criteria of implementation of the method. An instrument of performance appraisal built by the protagonists in the research was designed and the application of the protocol from the operational, technical, legal and economic aspects was feasible for being a low-cost investment and being developed with the existing resources.

Keywords: systematization of experiences, performance appraisal, method, research.

INTRODUCCIÓN

En todas las organizaciones surge la necesidad de valorar y medir el desempeño de las personas. La evaluación del desempeño laboral se fundamenta en conocer cómo los empleados desarrollan su trabajo; se trata de una evaluación cuidadosa del rendimiento que puede aportar información sobre su necesidad de mejorar a nivel de conocimientos, ideas y habilidades, y que éstas pueden ser corregidas planteando medidas para ello, aportando a los trabajadores información sobre su competencia y progreso en el trabajo. Es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficiencia y eficacia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, mostrando sus puntos fuertes y débiles para mejorar.

Existe una gran diversidad de métodos comprobados de evaluación de desempeño laboral que generan resultados satisfactorios y que producen impacto en las organizaciones. La evaluación del desempeño para Vázquez (2013), es el “medio para obtener datos e información que puedan registrarse, procesarse y canalizarse para la toma de decisiones y disposiciones que busquen mejorar e incrementar el desempeño humano en las organizaciones” (p. s/n); algunos de estos métodos son: método de escala gráfica, método de análisis global de desempeño, método analítico de valoración por factores, método interactivo, método de elección forzada,

método de investigación de campo, método de incidentes críticos, método de comparación por pares, método de frases descriptivas, método de autoevaluación, método de evaluación por objetivo, métodos mixtos, y otros.

Pero en el actual mercado de trabajo globalizado y con más necesidades de especialización, es imprescindible aplicar métodos efectivos que partan desde lo interno y del nivel jerárquico más bajo hasta las instancias superiores, concibiendo y aplicando métodos alternativos que reflejen flexibilidad y tolerancia ante los cambios, mejorando el rendimiento y el incremento de la satisfacción. Por tal razón, es importante crear estrategias alternativas y didácticas que permitan evaluar las decisiones y el cumplimiento de ellas, tal caso es planteado en la sistematización de experiencias que representa según Reyes (2008):

Un proceso holístico de interpretación crítica de la realidad, que refleja redes de relaciones complejas de las personas involucradas y donde el ser, el hacer, el conocer y el convivir de las personas se combinan armónicamente para conformar un todo en movimiento permanente en los procesos de aprendizaje (p. 2).

Es por ello que en la investigación se plantea la sistematización de experiencia como método de evaluación alternativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gobernación del estado Portu-

guesa, esto como estrategia que permita generar conocimientos, aprendizajes y evaluar el desempeño partiendo de la autoevaluación y coevaluación como herramientas de acción para la transformación de sí y del entorno. Se pretende de esta manera contribuir a acrecentar el conocimiento mediante herramientas alternativas que, desde las prácticas, valoran los aprendizajes y crean nuevos conocimientos, adicionalmente ayuda a resolver dialécticamente la relación entre el saber empírico y el saber científico, produciendo y generando teorías en base a las prácticas.

Un aspecto a resaltar es el proceso activo y sistemático orientado a la comprensión e interpretación en profundidad de fenómenos sociales para conducir a la transformación de las prácticas y escenarios, evidenciado en la aplicación del paradigma cualitativo en el desarrollo de la investigación; de allí, el enfoque fenomenológico como método que intenta comprender el entorno desde una visión intelectual e intuitiva y aprehender los fenómenos en su esencia y expresión.

A su vez la investigación se basa en la sistematización de experiencias desarrollada en una serie de pasos articulados entre sí con el objeto de generar aprendizajes, partiendo de un proceso de reflexión, comprensión e interpretación de las vivencias. De allí que, en la investigación enmarcada en el corte cualitativo, se consideran los informantes claves, quienes son capaces de aportar información sobre el fenómeno en estudio: el desempeño laboral.

DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

La sistematización es conocida como un método alternativo y emergente para la generación y acumulación de conocimientos, surge en América Latina en los años '70 en el contexto de organizaciones que trabajaban en el ámbito de la educación popular. Para Verger (2002) "La sistematización de experiencias es una metodología de investigación participativa iniciada por colectivos comprometidos con la educación popular en América Latina" (p.2), y tuvo relaciones y confluencias con la metodología de Investigación Acción Participativa (IAP), con amplio

desarrollo, que permitió conocer el término y la herramienta a aplicar en un ambiente de crisis socio económica en la mayoría de los países de la región. Adicionalmente Verger (2002) expresa que "en ese mismo momento histórico, organizaciones de educación popular empiezan a teorizar y a implementar iniciativas de sistematización de experiencias que, en un principio, se aplicaban sobretodo a los programas de educación popular en los que trabajaban" (p. 2); es decir, antes de extrapolar la propuesta de la sistematización a otros ámbitos, los mismos educadores populares la experimentaron en sus prácticas como ejercicio.

La educación popular articulada con la teoría de dependencia y la teoría y concepción liberadora, según Jara (2006) "conformaba un cuerpo teórico coherente y afirmativo, no solo para agentes educativos, sino para un amplio sector de activistas políticos" (p. 12), esto con el objeto de generar procesos pedagógicos y de concienciación que incidieran en las políticas educativas de diversos países, teorizando e implementando iniciativas de sistematización de experiencias en los educadores populares.

Posteriormente, a finales de la década de los '80 y el inicio de los '90 se vive una etapa de abandono y desolación durante la que los movimientos sociales atraviesan una crisis de sentido entre el discurso y la práctica. Para los años siguientes, con el surgimiento de nuevas técnicas en proyectos de cooperación (diagnóstico rural participativo) se desarrollan nuevas herramientas que se originan desde la educación popular, así la sistematización sale de este ámbito y comienzan a desarrollarse en el contexto rural, comunitario y social; tras los cuestionamientos y búsqueda de herramientas que promuevan el trabajo social comienza a redescubrirse el interés y la atención hacia la sistematización de experiencias.

En Venezuela, la sistematización ha ganado espacios en la sociedad bajo el método de aprendizaje e investigación a nivel de las universidades, instituciones gubernamentales y organizaciones de base popular, así lo establece la publicación Programa de Formación - Aplicación del método de Sistematiza-

ción de Experiencias de la Cooperativa Centro de Estudios Para la Educación Popular (CEPEP – 2010):

Uno de los pioneros en impulsar este método es el Centro de Experimentación para el Aprendizaje Permanente (CEPAP) de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR), el cual desde la década de los años 70 está facultado como un programa universitario para otorgar el título de Licenciados y Licenciadas en Educación mediante la aplicación del Método de Proyecto, convirtiéndolo en la institución que en Venezuela liderizó la puesta en marcha de dicho método, para luego, a partir de los años 80, con la aprobación del reglamento del CEPAP, se aboca al desarrollo de procesos de innovación y experimentación social, apoyándose esto último en la figura de Ensayos Socio-Educativos y la Sistematización de Experiencias (p. 9).

Consecutivamente, otras instituciones adoptaron este método como una herramienta que les ha permitido medir más allá de los resultados, basándose en las prácticas, los conocimientos y el análisis de las realidades existentes, siendo una herramienta pedagógica que indaga a fondo acerca del contexto, con un proceso formativo integral que contribuye a la formación de sujetos críticos y creativos, con capacidades para analizar, comprender, proponer, actuar y decidir sobre diversos campos de la vida económica, social, política y cultural. La sistematización de experiencia es un proceso alternativo y emergente que se realiza a través de la reflexión sobre la misma práctica, buscando extraer de ella los aprendizajes y conocimientos, es decir, mostrar la teoría que está en la práctica y contribuir a resolver dialécticamente la relación entre el saber empírico y el saber científico, a través de la recreación y construcción teórica, que relacionan el conocimiento teórico existente con los conocimientos que surgen de las nuevas situaciones de las experiencias vividas.

Del mismo modo, Verger (2002) plantea que “la concepción dialéctica del mundo desde la sistematización permite que con esta clase de procesos se busque explícitamente conocer las prácticas de las que se es actor y con las cuales intencionalmente se busca la transformación de la realidad” (p. 6), es decir, mirar la realidad como es, pero también mirar hacia la realidad posible, rompiendo con las reglas y formalismos para actuar de forma distinta. Visto de otro modo, es convertir una realidad, partiendo de la transformación personal para expandirse a la social, de manera que exista una sociedad más ética, tal como lo planteó el Proyecto Nacional Simón Bolívar (2007 – 2013):

La construcción de un Estado ético, vale decir, de una nueva ética del hecho público. Un Estado de funcionarios honestos, eficientes que más que un altar de valores, exhiban una conducta moral en sus condiciones de vida, en la relación con el pueblo y en la vocación del servicio que prestan a los demás (p. 8).

Este planteamiento de carácter ético se afianza en el Plan de la Patria para la Gestión 2013 – 2019 que reza: “Forjar una cultura revolucionaria de servicio público, en todos los ámbitos, fortaleciendo el criterio de que los funcionarios de la Administración Pública son ante todo servidores públicos y están allí para servir al pueblo de forma expedita y honesta” (p. 14); es contribuir con el cambio ético, de manera que exista y prevalezca la responsabilidad, la igualdad, el respeto, la justicia y la entrega al servicio.

Es evidente que las evaluaciones de las prácticas se tornan necesarias para verificar permanentemente el rumbo de las acciones e introducir con el tiempo las correcciones o modificaciones, más aún en una sociedad en proceso de transformación como la venezolana. Todo ello parte de la mediación a través del entrenamiento, formación, capacitación y desarrollo de las personas que son el talento humano de las organizaciones, basado en la valoración de cada una de las prácticas y decisiones asumidas éticamente.

Ante esta realidad, es preciso generar alternativas para la evaluación y la toma de decisiones, propósito en el que destaca la sistematización de experiencias como proceso que se enfoca en el análisis y revisión de cada una de las acciones y acontecimientos de las personas protagonistas e involucradas en la experiencia con el objeto de analizar sus prácticas y transformarlas posteriormente.

En este sentido, y en vista de la necesidad de implementar herramientas emergentes, se plantea la contextualización de la sistematización de experiencias como método de evaluación alternativo del desempeño laboral en la Gobernación del estado Portuguesa.

Se trata de una alternativa a los sistemas tradicionales de evaluación que se aplican en las instituciones públicas y a los medios o estrategias que se utilizan para el análisis de las prácticas de los trabajadores, todo ello asumiendo que esos viejos sistemas no contribuyen en la formación ética del nuevo funcionario público que demanda la nueva sociedad en construcción, plasmada en la Constitución Nacional y en el nuevo plan de la nación. La sistematización hace posible la elevación de los niveles de conciencia ciudadana a través del estímulo de la reflexión, el análisis y la crítica.

Mediante la investigación realizada se aspira fundamentar la sistematización de experiencias como método de evaluación del desempeño del funcionario público por medio del desarrollo reflexivo de una experiencia concreta en la Gobernación del estado Portuguesa. Es decir, se trata de aplicar la sistematización como método de evaluación del desempeño en el contexto particular de esta institución y a partir de la interpretación de esa experiencia, extraer los fundamentos teóricos de la sistematización como método de evaluación alternativo en el desempeño laboral del funcionario público. Por ello, se pretende aplicar un método alternativo y emergente de evaluación, que pueda generar resultados satisfactorios.

METODOLOGÍA DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS COMO MÉTODO DE EVALUACIÓN ALTERNATIVO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO PORTUGUESA

PARADIGMA DE LA INVESTIGACIÓN BASADO EN LA SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

Se basa directamente en el paradigma cualitativo, ya que estudia las relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema con la importancia de comprender situaciones reales con sus actores y es un planteamiento sistemático y subjetivo que se utiliza para describir las experiencias y situaciones de la vida y darle un significado real. Para Guardián (2007) la investigación cualitativa se concibe como:

Un campo interdisciplinar, transdisciplinar y en muchas ocasiones contra - disciplinar. Atraviesa las humanidades, las ciencias sociales y las físicas. Es multiparadigmática en su enfoque. Los que la practican son sensibles al valor del enfoque multimetódico. Están sometidos a la perspectiva naturalista y a la comprensión interpretativa de la experiencia humana. Al mismo tiempo, es inherentemente político y construido por múltiples posiciones éticas y políticas (p. 51).

Se constituye, entonces, en un proceso activo y sistemático orientado a la comprensión e interpretación en profundidad de fenómenos sociales, en campos interdisciplinarios, transdisciplinarios y, en ocasiones, hasta contradisciplinarios, para conducir a la transformación de prácticas y escenarios, a la toma de decisiones y hacia la producción del conocimiento.

Así mismo, la investigación parte del enfoque fenomenológico que estudia los fenómenos tal como son experimentados y percibidos por el hombre y, por lo tanto, permite el estudio de las realidades cuya naturaleza y estructura sólo pueden ser captadas desde el marco de referencia interno del sujeto que la vive y experimenta. En este sentido, la Universidad de Yacambú - UNY (2007), define el método fenomenológico como un: "trabajo orientado al conocimiento

y comprensión de realidades posibles de ser captadas únicamente desde el marco referencial interno de los sujetos bajo estudio que las viven y experimentan” (p. 4).

En resumen, la fenomenología trata con significados y describe el mundo de la vida para comprenderlo, busca entender lo objetivo en términos de los actos subjetivos, intenta comprender el mundo como es experimentado personalmente por cada quien, es una forma de practicar de manera diferente la ciencia; es descriptivo, reflexivo, siempre empieza con la experiencia concreta de las personas.

DISEÑO DE LA METODOLOGÍA DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

La investigación se basa en la Sistematización de Experiencias que es una metodología que según George y Moreno (2006) se desarrolla a través de una “serie de pasos articulados entre sí que permiten la reconstrucción de la memoria histórica, su interpretación y fundamentación de la práctica colectiva innovadora” (p.5), que genera un proceso de aprendizaje, y parte de un proceso de reflexión, comprensión e interpretación de las vivencias a través de los momentos de la sistematización.

- Momento I: Primer acercamiento y elaboración del proyecto de sistematización.
- Momento II: Reconstrucción Ordenada e Histórica de la Experiencia (ROHE).
- Momento III: Análisis e Interpretación Crítica de la Experiencia (AICE).
- Momento IV: Propuestas transformadoras.
- Momento V: Comunicación y Socialización de los Aprendizajes.

La sistematización de experiencias es una metodología práctica que genera resultados a medida que se desarrollan cada uno de los momentos, entre los cuales existe una relación de interdependencia.

Complementariamente, se utilizó la fenomenología como método de investigación que, como se ha señalado, estudia los fenómenos tal como son percibidos y experimentados por el hombre, permitiendo de esta manera el abordaje de las realidades, cuyo

origen, naturaleza y estructura solo pueden ser captadas desde el marco de referencia interno del sujeto que la vive y la experimenta, es decir, el tratar de entender los objetos como son experimentados internamente orientando la búsqueda de los significados. La fenomenología se desarrolla en etapas partiendo de la etapa previa, seguida de la etapa descriptiva. La siguiente etapa es la estructural, y luego finaliza en la discusión de los resultados.

INFORMANTES CLAVES

En toda investigación de corte cualitativo, por ser considerado un diseño flexible, no se debe conocer a priori ni el número ni el tipo de informantes claves, ya que es fruto del propio proceso que se genera con el acceso al campo del investigador. En este sentido, no hay una especificación del tipo de informantes claves para la investigación en desarrollo.

Los criterios a considerar para la selección de los informantes claves parten de las características comunes entre sí, tales como la equidad de género, los grupos etarios, las jerarquías funcionales, disposición a participar y las funciones del personal, considerándose la posibilidad de ser tomados como informantes claves quince (15) trabajadores de la Gobernación del estado Portuguesa, donde se aplicó la sistematización y a partir de esa experiencia se pudo generar propuestas teóricas de la investigación.

ETAPAS DE LA SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

La investigación, partiendo del método fenomenológico, está dividida en etapas, las cuales son:

- Etapa Previa (Momento Lógico de la Investigación)
- Etapa Descriptiva (Momento Metodológico de la Investigación):
 - 1º Paso: Elegir las técnicas e instrumentos adecuados.
 - 2º Paso: La aplicación de los procedimientos para recabar la información.
 - 3º Paso: Reflejar los fenómenos o la realidad tal como se presenta.

- Etapa Estructural (Momento Técnico de la Investigación)
- Discusión de los Resultados (Momento Sintético de la Investigación)

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las técnicas de recolección de información son indispensables, porque conducen a la verificación del problema planteado. En este sentido, para la investigación se emplearán distintas técnicas e instrumentos de recolección de información, de acuerdo al momento de la sistematización a desarrollar tal como se plantea en la Figura 1.

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Se realizó a través de la clasificación y categorización de la información, como una forma de darle tratamiento a los datos que son recabados por la aplicación de las diversas técnicas e instrumentos de

recolección, que serán plasmados o registrados en una matriz de resultados.

TRIANGULACIÓN METODOLÓGICA

Es una manera de protegerse de las tendencias subjetivas del investigador y de confrontar y someter al control recíproco relatos de diferentes informantes. En este sentido, la triangulación utilizada fue la metodológica o entre métodos, y es una forma sofisticada de combinar triangulación de métodos disímiles para abordar la misma clase de fenómenos. Para Okuda y Gómez (2005) “busca analizar un mismo fenómeno a través de diversos acercamientos y consiste en dilucidar las diferentes partes complementarias de la totalidad del fenómeno y analizar por qué los distintos métodos arrojan diferentes resultados” (p. 3). Lo racional en esta estrategia es que las flaquezas de un método constituyen las fortalezas de otro, y su combinación permiten alcanzar lo mejor de cada cual, superando las debilidades.



Figura 1. Técnicas e instrumentos de recolección de información empleados

DESARROLLO DE LAS ETAPAS DE LA SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS A TRAVÉS DE LA METODOLOGÍA PROPIA

ETAPA PREVIA

(MOMENTO LÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN):

Momento 1: Primer acercamiento y elaboración del proyecto de sistematización

Cuadro 1. Proyecto de Sistematización de Experiencias

INFORMANTES CLAVES:	Definir quiénes serán los informantes claves
Nombre de la Experiencia:	Es establecer el nombre que cada participante le da a la experiencia a ser sistematizada partiendo de la evaluación del desempeño.
¿De qué trata la experiencia?	Es hacer una breve descripción sobre la experiencia a sistematizar.
Objeto:	
1. ¿Qué experiencia queremos sistematizar?	Definir de manera concreta lo que se va a sistematizar en el tiempo y espacio específico.
2. Delimitar tiempo y espacio de la experiencia	
Objetivo de la experiencia:	Es el objetivo de la Sistematización de Experiencia que define cada informante clave)
Eje:	Es el hilo conductor de la experiencia a sistematizar, en este caso se considera la temática central: Desempeño Laboral
Fuentes de Información: ¿Qué materiales, registros, documentos se tienen de la experiencia?	Son todos aquellos aportes y materiales que sirvan de aval y ubicación en el tiempo, espacio y acción de la experiencia.
Promueve el desarrollo e integración: Político – Ideológico, Científico – Técnico, Ético – Moral. (Teoría – Práctica, Práctica – Teoría)	

ETAPA DESCRIPTIVA

(MOMENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN):

Momento 2: Reconstrucción Ordenada e Histórica de la Experiencia.



Figura 2. Línea del Tiempo planteada por períodos para la evaluación del desempeño laboral

Cuadro 2. Visualización de los Aspectos

Visualización de los Aspectos	
Visibles	No Visibles
Destrezas: Son considerados como la manera en que una persona realiza sus propias tareas	Concepto de uno mismo (Autoevaluación): Son las actitudes, valores o imagen propia de una persona; también considerando la visión personal de las competencias y del desempeño de las mismas.
Conocimientos: Es la información que una persona posee sobre áreas específicas	Rasgos de la personalidad: Es el núcleo de la personalidad más difícil de detectar.

Cuadro 3. Clasificación de los Aspectos

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
VISIBLES	NO VISIBLES
DESTREZAS <ul style="list-style-type: none"> • • 	CONCEPTO DE UNO MISMO <ul style="list-style-type: none"> • •
CONOCIMIENTOS <ul style="list-style-type: none"> • • 	RASGOS DE LA PERSONALIDAD <ul style="list-style-type: none"> • •

**ETAPA ESTRUCTURAL:
(MOMENTO TÉCNICO DE LA INVESTIGACIÓN):**

Momento 3: Análisis e Interpretación Crítica de la Experiencia (AICE)

Cuadro 4. Informe de Análisis de Aspectos

Evaluación del Desempeño	
Aspectos Visibles:	Aspectos No Visibles:
<ul style="list-style-type: none"> • Destrezas • Conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de uno mismo • Rasgos de la Personalidad

Momento 4: Propuestas Transformadoras

The figure displays a detailed form titled 'EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO'. It includes sections for:

- I. IDENTIFICACIÓN:** Fields for name, address, and contact information.
- II. DATOS DEL TRABAJADOR:** Fields for job title, position, and department.
- III. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS:** A grid for rating various skills.
- IV. ASPECTOS VISIBLES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL:** A table with columns for 'ÁREA DE GESTIÓN', 'ASPECTO', 'CONTRIBUCIÓN INDIVIDUAL', and 'VALORACIÓN'. It lists various management and technical aspects.

Figura 3. Diseño de Protocolo de Evaluación del Desempeño Laboral

**DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS
(MOMENTO SINTÉTICO DE LA INVESTIGACIÓN):**

Momento 5: Comunicación y Socialización de los Resultados

INFORME DE RESULTADOS DEL PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Según la referencia de la figura 4, el informe realiza una recopilación de los resultados del protocolo de evaluación del desempeño laboral diseñado.



Figura 4. Manual de orientación sobre la sistematización de experiencias como método de evaluación alternativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gobernación del estado Portuguesa

MODELO GENERAL PARA LA APLICACIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS: MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA GOBERNACIÓN PORTUGUESA

**ETAPA PREVIA
(MOMENTO LÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN)**

Momento 1: Primer acercamiento y elaboración del proyecto de sistematización

**ETAPA DESCRIPTIVA
(MOMENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN)**

Momento 2: Reconstrucción Ordenada e Histórica de la Experiencia

**ETAPA ESTRUCTURAL
(MOMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN)**

Momento 3: Análisis e Interpretación crítica de la experiencia.

Momento 4: Propuestas Transformadoras

**DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS
(MOMENTO SINTÉTICO DE LA INVESTIGACIÓN)**

Momento 5: Comunicación y socialización de los aprendizajes

APRENDIZAJES GENERADOS A PARTIR DE LA EXPERIENCIA

De acuerdo a la investigación se determinó que en la actualidad no se emplea la Evaluación del Desempeño Laboral en la Gobernación del estado Portuguesa, aplicándose una de tipo informal dentro de la institución.

La sistematización de experiencias es un proceso continuo en que se generan resultados que parten de la revisión propia del protagonista, del conjunto y entorno, por el cual fueron obtenidos directamente de las fuentes con valoración objetiva y subjetiva de la realidad; así como generar un ejercicio de evaluación recíproca, ya que la investigación permitió mirar una realidad haciendo la combinación de métodos de investigación como la sistematización de experiencias y la fenomenología con el propósito de visualizar resultados, comprobar y generar resultados confiables.

Por otra parte, se diseñó un instrumento de evaluación del desempeño laboral construido por sus protagonistas partiendo de criterios en común, sirviendo esto de referencia para la aplicación del método en otras organizaciones y en otras áreas gerenciales.

Se determinó la factibilidad de la aplicación de la sistematización de experiencias como método de evaluación alternativo en el desempeño laboral en los aspectos operativos por las actividades y procesos; viabilidad técnica por el enfoque en el talento humano. Viabilidad legal, considerando que parte de una propuesta elaborada sin infringir normas internas y la viabilidad económica porque requiere una inversión mínima de recursos.

Por ello, a través del desarrollo de la metodología de la sistematización de experiencias y la aplicación en la Gobernación del estado Portuguesa como una contribución al mejoramiento del funcionamiento organizativo en general, de la gestión y manejo del talento humano, se realizan las siguientes recomendaciones:

- Estructurar un sistema de evaluación a través del diseño de un plan de desarrollo que parte de la necesidad de una secuencia lógica de las etapas del método de sistematización de experiencias.
- Establecer un método alternativo de evaluación del desempeño de acuerdo a las características, reconociendo las expectativas del trabajador, su desempeño y generar estrategias con resultados efectivos.
- Implementar un protocolo evaluativo diseñado a través de la sistematización de experiencias, contribuyendo al desarrollo del sistema de evaluación, así como la capacitación, inducción, motivación que beneficien a ambas partes promoviendo la comunicación y la participación.
- Establecer un plan de trabajo para la implementación y desarrollo del nuevo protocolo evaluativo diseñado a través de la sistematización. Así mismo, es importante reconocer el desempeño sobresaliente, motivados con incentivos verbales o tangibles que permitan establecer planes de mejoramiento continuo.
- Promover la cultura evaluativa como proceso permanente, enfocado de forma bidireccional para obtener resultados efectivos y confiables. Por otra parte, la investigación busca servir de plataforma y fundamentación teórica, como un ejercicio práctico que permita la implementación de la sistematización de experiencias como método de evaluación alternativo en el desempeño laboral en otras instituciones u organizaciones, así como la incorporación en otras áreas de interés social, político y económico.

REFERENCIAS

- George y Moreno (2006). Sistematizando en sociedad. Publicación gratuita. Costa Rica.
- Guardián F, A. (2007). Paradigma cualitativo en la investigación socio-educativa. Coordinación Educativa y Cultural. Centroamericana (CECC), Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI). San José, Costa Rica.

- Jara, O. (2006). Para sistematizar experiencias: Una propuesta Teórica y Práctica, 3ra edición. Centro de estudios y publicaciones ALFORJA. San José, Costa Rica.
- Okuda B, M y Gómez R, Carlos (2005). Métodos de Investigación Cualitativa: Triangulación". Revista Colombiana de Psiquiatría. Bogota – Colombia, Volumen 34, N° 1.
- Reyes, A. (2008). La Sistematización de Experiencias y la Visión Emergente del Hecho Educativo. CEPAP/UNESR. Caracas.
- Universidad Yacambú, Dirección de Postgrado (2007). Manual de trabajo especial de grado, trabajo de grado y tesis doctoral de la Universidad Yacambú. Barquisimeto: Autor.
- Verger I P., A. (2002). Sistematización de experiencias en América latina una propuesta para el análisis y la recreación de la acción colectiva desde los movimientos sociales. Barcelona (España).
- Vazquez Castilla, Adrián (2013). "Evaluación del Desempeño". [Documento en línea] Disponible: slideplayer.es/slide/6161885. [Consulta: 2012, Noviembre 25]

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-013

[Regresar al Contenido](#)



EL GERENTE EDUCATIVO BAJO LA PERSPECTIVA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL *

THE EDUCATION MANAGER UNDER THE TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP PROSPECTIVE

DULMAR PÉREZ R.⁽¹⁾ Y DAICY Y. NEIRA L.⁽¹⁾

RESUMEN

La finalidad del estudio fue describir el gerente educativo bajo la perspectiva de liderazgo transformacional en los docentes de la Escuela Bolivariana “Don Samuel”, municipio Barinas, estado Barinas. La naturaleza de la investigación fue cuantitativa de tipo descriptiva con un diseño de campo. La muestra estuvo conformada por veintiséis (26) docentes. Para la recolección de la información se aplicó una encuesta con las alternativas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). Por su parte, en la validez del instrumento se utilizó la técnica del juicio de experto y para la confiabilidad la aplicación del cálculo estadístico Alfa de Cronbach. La interpretación de los datos se realizó mediante un análisis de frecuencia absoluta y porcentajes. Se concluyó que los docentes en un 80% muestran apatía y poca motivación para los avances profesionales y tecnológicos, por lo que sus actividades académicas están centradas en procesos repetitivos y monótonos. Se recomendó a los docentes la actualización del conocimiento y formación permanente, mediante la promoción de talleres y/o actividades, pues día a día ocurren cambios en el sistema educativo a los que se deben adaptar, lo que va permitir el crecimiento profesional, formándose como profesionales competitivos, comprometidos con la labor que desempeñan, capaces de proyectar un conocimiento basado en los cambios positivos que genera el liderazgo transformacional.

Palabras clave: Gerente educativo, liderazgo transformacional, docentes.

(*) Recibido: 08-04-2016

Aceptado: 12-05-2016

(1) Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), Venezuela.
Email: dulmardecarpio@hotmail.com y yleana193@gmail.com.

SUMMARY

The purpose of the study was to describe the low education manager transformational leadership perspective in the Bolivarian School teachers "Don Samuel" municipio Barinas, state Barinas. The nature of the research was quantitative descriptive design field. The sample was composed of twenty-six (26) teachers. To collect the information was used f survey alternatives (always, sometimes and never). For its part, the technique of expert judgment and reliability for application of statistical calculation Cronbach's alpha was used in the validity of the instrument. Interpretation of the data if performed by an analysis of absolute and percentage frequency. It was concluded that 80% teachers show apathy and low motivation for professional and technological advances, so their academic activities are focused on: repetitive and monotonous processes. I recommend teachers update knowledge by promoting workshops and / or activities, as day to day changes occur in the educational system that must adapt, what will allow professional growth, training as competitive professionals, committed to making the play work, able to project the UN based knowledge the positive changes transformational leadership genres.

Keywords: Educational manager, transformational leadership, teachers.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, el tema de la educación y particularmente del liderazgo de quienes gerencian las instituciones, según Labarca (2012), ha venido ganando un espacio importante como parte del aporte en los debates y políticas públicas, discutiéndose su relevancia en conferencias, foros, convenciones, instancia religiosas, entre otras organizaciones, por la cual se le ha asignado un papel protagónico a su modernización, a fin de cumplir con los objetivos propuestos. En relación a lo antes planteado, Pérez (2004), señala:

...esto implica asumirse como profesionales de la reflexión y del cuestionamiento permanente de su ser y de un actuar que los comprometa a una búsqueda inacabada de una verdad que se traduzca en renovados aporte para la humanización de la cultura y la vida (p. 23).

En consecuencia, es esencial la presencia de líderes gerenciales con una serie de habilidades tanto cognitivas como efectivas que le ayuden a efectuar su labor con eficiencia y responsabilidad. Referente a lo expuesto, Gibson y otros (2005), definen el liderazgo como "el proceso de influir en otros para facilitar el logro de los objetivos pertinentes para

la organización" (p. 41), lo que exige la necesidad de contar con un personal docente calificado y competente, los cuales deben poseer unas cualidades mínimas para desempeñarse correctamente. De allí, que Guerra y Sansevero (2008), consideran que se requiere además de "un grupo de personas que continuamente fortalezcan su capacidad de crear lo que ellos quieren crear, actuando como en las organizaciones inteligentes". (p.351), ante tales exigencias es preciso que el líder sea diseñador y maestro en la construcción de la visión y responsable del aprendizaje de su equipo.

Por consiguiente, el liderazgo transformacional es cambiar, no solo a los individuos sino a las instituciones, así como sus conductas y/o acciones, antepuesto de una invención de su forma de pensar y sentir ante las situaciones que se presenten. Por tanto, para que exista el liderazgo se requiere de un reenfoque mental con el fin de lograr una nueva apreciación; es un cambio radical orientado a que el comportamiento humano sea conveniente con sus creencias y motivarle a realizar cambios permanentes. Al respecto, Palomo (2010), se refiere al liderazgo transformacional como "el proceso que conduce a la transformación de la organización" (p. 43), lo cual va a depender del estilo personal y las exigencias de la

situación, permitiendo a los docentes la adaptación a nuevos entornos dentro de las instituciones educativas, donde transformen situaciones, así como conductas, logrando ser líderes transformacionales.

En este sentido, según observación directa y entrevista no estructurada aplicada por las investigadoras a algunos docentes de la Escuela Bolivariana "Don Samuel" del municipio Barinas estado Barinas, se obtuvo que las estrategias o mecanismos para gestionar y solucionar conflictos dentro del plantel no son los más idóneas, por cuanto solo cumplen con los requisitos formales de las posiciones que ocupan y no se ve el interés por la obtención de logros sobresalientes, evidenciándose la necesidad de liderazgo transformacional como gerentes educativos (todos los docentes sea cual sea el cargo que desempeñe), pues como docentes se les hace un tanto difícil los procesos de construcción, prevaleciendo un estilo que poco favorece la planificación y administración de las actividades educativas y/o académicas.

Dicha situación conduce a elaborar las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la realidad del gerente educativo bajo la perspectiva de liderazgo transformacional en los docentes de la Escuela Bolivariana "Don Samuel"?

¿Qué factores influyen en el gerente educativo bajo la perspectiva de liderazgo transformacional, en los docentes de la institución objeto de estudio?

¿Cómo determinar la importancia del gerente educativo bajo la perspectiva de liderazgo transformacional en los docentes de la Escuela Bolivariana "Don Samuel"?

Desde esta perspectiva, se hacen necesarias nuevas estrategias e ideas que coadyuven al crecimiento del equipo de trabajo, donde los docentes asuman el rol de líderes que transforman y motivan a sus colegas, y a través de la otredad fortalezcan el avance de la institución objeto de estudio. De allí, que en el estudio, se presentan los antecedentes que permitieron sentar bases de la investigación en los cuales estuvo presente:

Pérez (2011), en su tesis denominada: Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. Esta investigación se realizó con el propósito de identificar el estilo de liderazgo que mayormente se atribuye utilizar un grupo de supervisores puertorriqueños. De igual forma, se desea comparar si estas atribuciones presentaban diferencias significativas entre mujeres y hombres. Un total de 200 supervisores/as participaron en este estudio, 112 mujeres y 88 hombres.

Se identificaron diferencias significativas al comparar las atribuciones de los supervisores/as, presentando las mujeres niveles de liderazgo transformacional y transaccional superiores al compararlas con los hombres. No se encontraron diferencias significativas al considerar otras variables demográficas relevantes, como tampoco una interacción de éstas con el género del supervisor. No obstante, el aporte al presente artículo fue en las teorías abordadas para la complementación del mismo, así como los diferentes significados o definiciones de algunos autores referente al liderazgo transformacional.

Asimismo, Pacheco (2009), en su trabajo de grado titulado: Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Relaciones Interpersonales en Escuelas Bolivarianas del municipio San Francisco, tuvo como propósito determinar la relación entre inteligencia emocional del gerente educativo y relaciones interpersonales en las Escuelas Bolivarianas del municipio San Francisco. Se utilizó una muestra censal de 9 directivos y 74 docentes, se recolectaron los datos con un instrumento tipo cuestionario versionado de 36 ítems con alternativa de respuesta tipo Likert modificada. Se obtuvo la validez del contenido mediante el juicio de expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa Cronbach obteniendo 0,9397 y 0,9646 respectivamente.

Este antecedente, contribuyó para el análisis del docente como gerente educativo, quien es capaz de convertirse en un líder transformacional, teniendo dominio en cuanto a su inteligencia emocional, lo cual representa una fortaleza para las relaciones interpersonales en su ámbito de trabajo.

TEORÍAS

GERENCIA

La gerencia es una condición sine qua non, que toda persona que se proponga a dirigir o asumir las riendas de una organización posea conocimiento al respecto y el valor de ser responsable en su tarea para dirigir la misma. Drucker citado por Sánchez (2012), expresa que la misma debe basarse en:

Decisiones básicas que necesitan cada vez más tiempo para dar fruto. Como nadie puede pronosticar el futuro, los gerentes de hoy deben desarrollar sus habilidades, destrezas y conocimientos para que en conjunto con sus colaboradores alcancen objetivos determinados para un momento dado. (p.24).

Al respecto, se puede inferir que la gerencia se refiere a las organizaciones o instituciones que efectúan actividades de programación, ordenación, dirección y control con la finalidad de poner en acción el capital humano como recursos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos.

Por ello, la gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa, y en el caso específico los docentes de la Escuela Bolivariana Don Samuel, en el espacio donde se desenvuelven, lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso arduos a fin de lograr objetivos establecidos.

FUNCIONES GERENCIALES

Con algunas diferencias por la naturaleza de las organizaciones y por el nivel de desarrollo, Metzger y Donaire (2007), establecen que las funciones de la gerencia son:

a) La planeación: consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades.

b) La organización: según la cual los gerentes son responsables de diseñar la estructura de la organización. Esto comprende la determinación de tareas, los correspondientes procedimientos y dónde se tomarán las decisiones.

c) La dirección: por cuanto los gerentes son los responsables de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas, establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo.

d) El control: pues para asegurar que todas las acciones se desenvuelvan como corresponde, el gerente debe monitorear el rendimiento de la organización. Es importante, el cumplimiento de las metas propuestas, mediante los procedimientos más beneficiosos para todos.

Por consiguiente, en la práctica, un gerente puede (y de hecho lo hace con frecuencia) ejecutar simultáneamente, o al menos en forma continuada, todas o algunas de las funciones antes mencionadas, por ello, los docentes como gerentes en las instituciones educativas, son garantes de que prevalezca estas funciones para tener un trabajo cónsono con sus colegas y por ende con todas las personas que hacen vida dentro del plantel.

En este sentido, el gerente educativo moderno es visionario que equilibra los intereses organizacionales con los de las personas, los de la comunidad y los de la sociedad para hacer más competentes a las instituciones, lo cual implica un cambio de valores en la cultura organizacional.

HABILIDADES GERENCIALES

La tipificación de las habilidades que se demandan para un trabajo de dirección positivo y eficaz, ha llamado la atención de muchos estudiosos de la gerencia en los últimos años, al punto, que se ha enfocado en variedad de trabajos, exploraciones, encuestas, foros, entre otros. El motivo por el cual se ha masificado esta terminología es porque a partir de las habilidades que se asemejen, los centros y especialistas que trabajan en la capacitación de directivos diseñan los programas que ofertan a

instituciones y profesionales interesados, se escriben libros, se publican artículos en revistas especializadas; es decir, se plantean al mercado ofertas de bienes y servicios que satisfagan necesidades en esa área.

Según Puentes (2005), el individuo que desee ocupar el cargo de gerente en alguna institución, debe tener las siguientes habilidades: a) Habilidad técnica: es la habilidad de aplicar el conocimiento especializado o la experiencia, b) Habilidad humana: es la habilidad de trabajar con, entender y motivar a la gente tanto individualmente como en grupo y c) Habilidad conceptual: es la capacidad mental de analizar y diagnosticar situaciones complejas. Para ejercer dirección en la escuela el gerente educativo debe contar con un perfil profesional y competencias que son necesarias para lograr los objetivos y poder influir en la conducta de sus trabajadores, en otras palabras debe tener habilidades, técnicas, conceptuales y humanistas para emprender tan compleja tarea.

En atención con lo anterior, se puede decir que sin estas habilidades no es posible el desarrollo efectivo de un gerente, coartando el crecimiento de la organización o institución y por ende el de su personal, en cuanto a ser flexible y tener una actitud positiva hacia el conocimiento, sentido positivo, realista y objetivo hacia la dirección institucional, enmarcado en una motivación adecuada hacia la comunicación eficaz como canal para la acción e interrelación entre quienes están involucrados en el sistema educativo y dentro de la Escuela objeto de estudio.

GERENCIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

La gerencia en las instituciones educativas es el proceso mediante el cual se orienta y transfiere al docente la administración del plantel y sus relaciones con el entorno. Para Puentes (2005), "la gerencia se refiere a la revisión de todo lo que se hace al interior de la institución educativa, tanto los procesos académicos, como administrativos." (p. 210). El autor señala la necesidad de la planeación de esos procesos, de la realización, ejecución y estandarización, así como del seguimiento y evaluación.

Las instituciones educativas deben pensar que el aspecto académico y administrativo va de la mano para una buena gestión, ya que uno retroalimenta al otro.

Desde este punto de vista se puede considerar que el gerente educativo debe ser un profesional de la docencia, innovador, comunicador, orientador, cuyas funciones básicas son las de orientar, organizar, planificar, controlar y evaluar el proceso educativo en términos en efectividad y eficiencia.

Estas características demandan de los docentes mayor preparación profesional; deberán ser estrategas, pero al mismo tiempo organizadores y líderes, pero para organizar deberán saber a dónde van y particularmente deberán sopesar los efectos que pueden generar la incertidumbre en un mundo tan cambiante, en donde los avances tecnológicos e informáticos juegan un importante papel en el entorno gerencial. En virtud de lo anterior, se requiere del cambio personal como el de la institución educativa, para de esta manera estar en la capacidad de afrontar los nuevos retos que tiene la sociedad al estar viviendo un proceso acelerado de caídas y sustitución de paradigmas o modelos de interpretación de la ciencia, de la realidad social y del desarrollo de los propios individuos.

EL LIDERAZGO GERENCIAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La aspiración normal de todas las instituciones educativas es el liderazgo. Una institución líder es lo ideal, dirigida también por líderes cuya influencia va más allá de los límites formales de la institución educativa, trátase de escuela, colegio, instituto o universidad. Batistón y Ferreyra (2005), consideran que la mejor manera de fijar lo que dará como resultado el liderazgo es señalando algunos atributos relacionados con lo que el líder debe ser, saber y hacer. Tales atributos consisten en:

a) Fijar el rumbo: Los líderes posicionan su institución hacia el futuro. Prever el futuro implica predecir y jugar con diversas influencias, entre ellas la tecnología, las regulaciones, los competidores, los

inversionistas y proveedores. Dirigiéndose a este estado futuro, los docentes líderes deben posicionar sus instituciones de modo que formen una identidad propia y única y generen valor para todos los que tengan intereses en ellas. Muchas son las expresiones que describen tal estado futuro: visión, misión, estrategia, aspiración, destino, previsión, principios, entre otros. Los líderes educativos que fijan el rumbo saben y hacen por lo menos tres cosas: comprenden los sucesos externos, se enfocan en el futuro y convierten la visión en acción.

b) Demostrar carácter personal: Indudablemente, en el ámbito educativo los líderes tienen carácter. Los seguidores necesitan líderes en quienes puedan creer, con quienes puedan identificarse y en quienes puedan tener confianza. Es lo que se denomina también "credibilidad" y encierra a su vez atributos como honestidad, capacidad de inspirar, imparcialidad, capacidad de apoyar a otros.

c) Movilizar la dedicación individual: Los líderes convierten una visión en hechos haciendo que otros se comprometan. Traducen las aspiraciones futuras en aquellas conductas y acciones cotidianas que se le exigen a cada empleado. De esta manera, los seguidores se comprometen a armonizar sus acciones con las metas organizacionales y se dedican a poner el corazón, el alma y la mente en los propósitos de la institución o plantel.

d) Engendrar capacidad organizacional: La capacidad organizacional se refiere a los procesos, prácticas y actividades que crean valor para la organización.

En tal sentido, para el logro de un proceso educativo de calidad se conjugan una serie de aspectos que trascienden dentro y fuera de las aulas de clase, la efectividad de las instituciones educativas residen en tener una misión y enfoque académico claro, contar con docentes que sean líderes instructivos, proactivos al cambio, y estimuladores de todo el personal para que participe en la ejecución de este, lo que conducirá al logro exitoso del proceso educativo del educando.

EL GERENTE EDUCATIVO ESTRATEGA

Dentro de la gerencia educativa debe existir la organización para poder llevar a la práctica y ejecutar los planes, es decir, el desarrollo de los procesos para que sean preparados con antelación, por lo que se hace necesario planificar los objetivos a desarrollar. Es función de la gerencia determinar el tipo de organización requerido para llevar adelante la realización de los planes que se hayan elaborado. A su vez los objetivos de una empresa o institución y los planes respectivos que permiten su realización, ejercen una influencia directa sobre las características y la estructura de la organización. La gerencia de la institución educativa, según Graffe (2004):

Es el proceso mediante el cual el directivo le da direccionalidad al sistema que representa la escuela, al orientar y conducir la labor docente y administrativa de la misma y sus relaciones con el entorno, para lograr el proyecto educativo concertado, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de ofrecer un servicio de calidad. (p. 53)

Por lo señalado anteriormente, el gerente educativo es un estratega que concibe a la organización como un sistema global. De esta concepción deriva la misión, visión, propósito y objetivos de la institución en aras de hacerla más competitiva. En este sentido, el gerente educativo moderno es un directivo visionario que equilibra los intereses organizacionales con los de las personas, los de la comunidad y los de la sociedad para hacer más competentes a las instituciones, lo cual implica un cambio de valores en la cultura organizacional.

Los gerentes educativos visionarios que pretenden mejorar la calidad del sistema escolar, impulsarán programas y proyectos de innovación para fortalecer el trabajo docente en los que se incorporará a la escritura como un medio a través del cual los educadores puedan comunicar su valioso saber pedagógico y gerencial y con ello asumir una distancia crítica frente a su trabajo. Para ejercer la

dirección de la escuela el gerente educativo debe contar con un perfil profesional y competencias que son necesarias para lograr los objetivos y poder influir en la conducta de sus trabajadores, como lo señala Sandoval (2004) “madurez emocional, desarrollo intelectual, marco de valores definidos, claridad de objetivos, apertura y flexibilidad, visión a futuro, cultura general, eficaces relaciones publicas y humanas, conocimiento pleno de la organización, responsabilidad, compromiso, disciplina” (p.35).

CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Es una transformación fundamental encaminada a que el comportamiento humano sea adecuado con sus respectivos paradigmas (creencias), para la motivación a realizar cambios permanentes. Al respecto, Palomo (2010), considera que el liderazgo transformacional “está relacionado con el liderazgo que implica o conlleva a la modificación de la organización” (p. 43). Es decir, los gerentes que conducen de forma racional las actividades de la organización, orientan su gerencia hacia la planeación, organización, dirección y el control de todas sus funciones o tareas, las cuales son cumplidas mediante el seguimiento de un plan de acción bien llevado, con el propósito de crear las condiciones que ayuden a la organización a existir y crecer.

En este sentido, es elemental que todo docente transformador sea líder y gerente dentro y fuera de la institución educativa; ambas funciones deben combinarse para el logro de un fin común que permita el conocimiento de otras metodologías, las cuales conduzcan al individuo a su desarrollo personal y profesional como factores indispensables para comprender formas de cooperación con eficacia y eficiencia, y así obtener un bienestar tanto personal como del plantel educativo.

Por lo tanto, como líder transformacional, el docente debe desarrollar habilidades y destrezas en el campo de la comunicación a fin de interactuar permanentemente con los compañeros de labor quienes se presentan como determinantes y exigentes ante los diferentes cambios de orden cultural, social, político, ético, moral y en las cuales se

encuentra el docente líder de la institución educativa como ente mediador para lograr canalizar de la mejor manera dichos cambios a través de la escuela. Asimismo, la persona que dirige debe actuar como un verdadero comunicador, fuente de motivación sobre quien tienen las expectativas de todos los actores educativos, y por ende debe adecuarse a la situación que se le presenta, pues su acción como líder transformacional dependerá en gran medida del momento que tenga que afrontar en determinada situación.

MÉTODO

Referente a la naturaleza de la investigación, se ubicó en un paradigma con enfoque cuantitativo el cual según Arias (2006) establece que es “un nivel de investigación referido al grado y profundidad que aborda un fenómeno u objeto de estudio para medirlo de acuerdo al enfoque utilizado por la investigadora” (p. 21).

El tipo de investigación se adapta a la modalidad Descriptiva, la cual Arias (2006), afirma que “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.24), es decir, no es necesario realizar estudios muy profundos para lograr unos resultados aceptables que pueden ser usados para algún análisis futuro de igual o mayor nivel de conocimiento.

Se consolida en el diseño de campo que según lo establecido por Arias (2006), “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos” (p. 31). La investigación es de campo ya que se apoya en la información obtenida en el lugar donde se desarrolla, muchos de los conocimientos adquiridos son gracias a la interacción directa con el entorno de trabajo, considerándose como datos primarios.

Por su parte la población, definida por Lerma (2006), “es el conjunto de todos los elementos de la misma especie que presenta una característica determinada o que corresponden a una misma defini-

ción”. (p. 73). No obstante, en el presente estudio, la población estuvo constituida por un (01) estrato; conformado por veintiséis (26) docentes de la Escuela Bolivariana “Don Samuel”, municipio Barinas, estado Barinas.

La muestra según Balestrini (2008) es “una parte de la población, o sea un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo” (p. 139). Por su parte, López (2006), opina que “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población”. (p.120). No obstante, se realizó muestra tipo censo para el único estrato que son los docentes, ya que la cantidad es pequeña y se tomará toda para el estudio, la cual se denomina muestreo censal, es decir los 26 docentes incluyendo los directivos pertenecientes a la Escuela Bolivariana “Don Samuel”

Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, donde se empleó como instrumento el cuestionario con respuestas policotómicas y las alternativas (Siempre, Algunas Veces y Nunca) dirigido a los docentes de la Escuela objeto de estudio. Además, se consideró la observación participante, en consecuencia, la naturaleza de la investigación y será beneficiosa para la misma. La validez es definida por Hernández Fernández y Baptista (2008), como: “el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir.” (p.349). Por tal razón, para llevar a cabo el proceso de validación del instrumento se sometió el mismo a la validez del contenido a través de juicio de expertos.

Cumplida la fase de aplicación de instrumentos para la recolección de información, se procedió a la tabulación, ordenamiento, procesamiento y presentación de los resultados. Para el análisis de los datos se aplicó la estadística descriptiva que según Hernández Fernández y Baptista (2006), la define como: “el conjunto de procedimientos para clasificar, calcular, analizar y resumir información numérica que se obtiene de manera sistemática” (p.495).

RESULTADOS

Con respecto a los resultados obtenidos en el instrumento aplicado a los actores de la Institución Educativa (Cuadro 1) en el ítem 1 e ítem 3, se evidenció que el 80,7% es decir, la mayoría de los docentes respondió de forma favorable, pues consideran importante las funciones gerenciales para el desarrollo de las metas propuestas en la institución, así como fortalecer las habilidades gerenciales que fomenten el desarrollo profesional del docente como líder, teniendo clara la importancia de las mismas para el crecimiento de ellos y de la institución educativa en general.

En relación al ítem 2, los docentes encuestados manifestaron en un 38,4% que Siempre y Algunas Veces, mientras que un 23% consideró que Nunca cumplen funciones gerenciales que le permitan mejorar las actividades académicas dentro y fuera del aula de clase, lo que permitió inferir que existe poco conocimiento respecto a la necesidad que existe en las instituciones educativas de gerenciar en el espacio donde se desenvuelve cada profesional de la docencia.

En atención al Nivel de Importancia de la función gerencial docente. En la Variable: Liderazgo Transformacional y Dimensión: Innovación (Cuadro 2), los ítem 1 y 2 denotan que 38,4% de los docentes encuestados Siempre y algunas Veces promueve las características del liderazgo transformacional realizando eventos extra cátedra y las características del liderazgo transformacional que proyectan están en sintonía con los avances tecnológico, mientras que un 23% se inclinó por la alternativa de respuesta Nunca, mostrando la necesidad de promover y proyectar las características de líderes transformacionales que según ellos hasta ahora no han tenido la motivación o interés por las mismas.

Cuadro 1. Nivel de Importancia de la función gerencial docente. En la Variable: El Gerente Educativo y Dimensión: Rol del Docente.

N°	ítem	Siempre		Algunas veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	Considera importante las funciones gerenciales para el desarrollo de las metas propuestas en la institución.	21	80,7	5	19,2	0	0
2	Cumple funciones gerenciales que le permitan mejorar las actividades académicas dentro y fuera del aula de clase.	10	38,4	10	38,4	6	23
3	Considera que en la institución es necesario fortalecer las habilidades gerenciales que fomenten el desarrollo profesional del docente como líder.	21	80,7	5	19,2	0	0

Cuadro 2. Nivel de Importancia de la función gerencial docente. En la Variable: Liderazgo Transformacional y Dimensión: Innovación.

N°	ítem	Siempre		Algunas veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	Promueve las características del liderazgo transformacional realizando eventos extra cátedra.	10	38,4	10	38,4	6	23
2	Las características del liderazgo transformacional que proyectas están en sintonía con los avances tecnológico.	10	38,4	10	38,4	6	23

CONCLUSIONES

Se evidenció que la realidad del gerente educativo bajo la perspectiva de liderazgo transformacional en los docentes de la Escuela Bolivariana "Don Samuel", se encuentra en descenso en un 80%, debido a la minimización de avances con relación al tópico liderazgo, por lo que el crecimiento profesional de los docentes se ve afectado en gran medida, así como sus proyecciones.

Con respecto a los factores que influyen en el gerente educativo bajo la perspectiva del liderazgo transformacional en los docentes, se tiene la falta de interés por parte de los mismos en un 80% referente al liderazgo y crecimiento profesional, así como el gerente no implementa los impulsos motivacionales y el poco interés por la participación activa en diversas

actividades, paralizando un desempeño eficaz y eficiente, lo que es transmitido al entorno laboral perjudicando el rendimiento y la comunicación con el personal de las instituciones.

Referente a la importancia que tiene el gerente educativo bajo la perspectiva del liderazgo transformacional en los docentes objeto de estudio esta permite concluir que una marcada tendencia de los docentes (80%), no cuentan con el apoyo o respaldo para la orientación hacia el mejoramiento de su labor diaria, por lo que los docentes desean contar con una descripción notoria de esta naturaleza; la cual puede ser extendida a otras instituciones del estado Barinas para provocar una transformación en la educación en general.

También, se recomienda promover talleres, encuentros, jornadas, círculos de acción a los docentes relacionados a la gerencia educativa bajo la perspectiva del liderazgo transformacional, lo que va producir profesionales dinámicos y adoptados a los cambios que ocurren con la innovación.

Para finalizar, los directivos y docentes en general el mayor compromiso para que crezcan no solo como profesionales sino como personas, ya que son los pilares fundamentales dentro de la institución, a su vez se recomienda tomar conciencia sobre la importancia del acto de interactuar con sus colaboradores. En síntesis, trabajar como un equipo para alcanzar las metas institucionales y armonizar las energías y capacidades de las personas que integran la institución.

REFERENCIAS

- Arias, O. (2006). El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. 5ta. ed. Caracas Editorial Episteme, Venezuela.
- Balestrini, A. (2008). Como se elabora el Proyecto de Investigación. Caracas. Consultores Asociados Servicio Editorial OBL.
- Batistón, V. y Ferreyra, H. (2005). Plan Educativo Institucional: diseño, ejecución y evaluación. Segunda edición. Buenos aires-Argentina.
- Gibson, J y Otros (2005). Comportamiento Organizacional. Editorial Mc Graw Hill. 7ª Edición.
- Guerra, D. y Sansevero, I. (2008). Principios y Competencias del Líder Transformacional en Instituciones Educativas. Revista de Educación Laurus, Vol 14, pp. 330-357. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas – Venezuela. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/761/76111892017.pdf>
- Graffe, G (2004). Gestión Educativa para la Transformación de la Escuela. Editorial CANDIDUS. Portuguesa-Venezuela.
- Hernández, S. Fernández, C. y Batista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4ta ed). Editorial Mc Graw-Hill.
- Labarca, G. (2012). Gerente educativo como promotor social en la gestión participativa en Educación Básica Primaria. Trabajo de Grado de Maestría en Gerencia Educativa. Mara caibo Venezuela. Disponible en: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-12-05602.pdf>
- Lerma, H (2006). Metodología de la Investigación: Propuesta, Anteproyecto y Proyecto. Colombia. ECOE. Ediciones.
- López, R. (2006). Cálculo de Probabilidades e Inferencia Estadística, con tópicos de Econometría. Cuarta Edición. Caracas – Venezuela.
- Metzger, M. y Donaire, V. (2007). Gerencia Estratégica de Mercado. México.
- Pacheco, X. (2009). Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Relaciones Interpersonales en Escuelas Bolivarianas del Municipio San Francisco. Trabajo de Grado para optar al Título de Magíster en Gerencia Educativa. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo-Venezuela.
- Palomo, M. (2010). Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo. Editorial ESIC. Sexta edición. Madrid-España.
- Pérez (2004). Educar para Humanizar. Editorial Narcea. Madrid-España.
- Pérez, J. (2011). Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. Universidad Carlos Albizu. San Juan-Puerto Rico.
- Puentes, Y. (2005). Organizaciones Escolares Inteligentes. Cuarta edición. Bogotá-Colombia.
- Sandoval, M (2004). Las Funciones de la Gerencia Escolar. Editorial CANDIDUS. Venezuela.
- Sánchez, I. (2012). Competencias de los Gerentes Educativos en el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional en la Unidad Educativa Privada Colegio Humboldt. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela. Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/991/1/1.S%C3%A1nchez%20.pdf>

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-014

[Regresar al Contenido](#)



VALORES CORPORATIVOS COMO ESTRATEGIA GERENCIAL EN COOPERATIVAS DE SERVICIO, UBICADAS EN EL MUNICIPIO BARINAS, ESTADO BARINAS *

CORPORATE VALUES AS A MANAGEMENT STRATEGY IN SERVICE COOPERATIVES,
LOCATED IN THE MUNICIPALITY BARINAS, BARINAS STATE

TAHIZ E. GUERRERO G.⁽¹⁾

RESUMEN

El objetivo del estudio fue proponer el uso de valores corporativos como estrategia gerencial en Cooperativas de Servicio, ubicadas en el municipio Barinas, estado Barinas. Se ubicó en una investigación descriptiva, cuantitativa, sustentada en la modalidad de proyecto factible, realizada en tres fases: diagnóstico, factibilidad y diseño. La población fue de 125 Asociaciones Cooperativas de Servicio; la muestra seleccionada fue de 56 Cooperativas. La recopilación de la información se realizó con un instrumento de recolección de datos tipo encuesta bajo la modalidad de cuestionario, se validó a través del método de juicio de expertos, con la elaboración de una prueba piloto se determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, el cual dio como resultado un coeficiente de magnitud alta de 0,90. Para el análisis e interpretación de los datos, se utilizó una hoja de cálculo y se diseñaron tablas y gráficos para presentar los resultados obtenidos. Se elaboró una propuesta para fortalecer, en las cooperativas de servicio, el manejo adecuado de valores corporativos, como una estrategia gerencial que permita lograr la productividad desde el punto de vista gerencial. Se concluye la investigación con los siguientes resultados: el estudio de la variable valores corporativos arrojó que la mayor satisfacción laboral del personal se origina cuando trabajan en equipo, el personal se identifica con el mejoramiento continuo y el valor gerencial más importante es la responsabilidad. En relación a la segunda variable, estrategias, resultó el liderazgo el indicador más resaltante, la estructura organizativa se enfoca en las habilidades y el apoyo del financiamiento para mejorar la función gerencial.

Palabras clave: Cooperativas de servicio, estrategias gerenciales, valores corporativos.

(*) Recibido: 25-03-2016

Aceptado: 27-04-2016

(1) Universidad Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ), Venezuela.
Email: tahiz.guerrero@gmail.com

ABSTRACT

The objective of the study was to propose the use of corporate values as a management strategy in Service Cooperatives, located in the Barinas Municipality, Barinas State. It was a descriptive, quantitative research, based on the feasible project modality, carried out in three phases: diagnosis, feasibility and design. 125 Cooperative Service Associations represented the population; the selected sample consisted of 56 cooperatives. The collection of information was done with an instrument of collection of data type survey under the modality of questionnaire. It was validated through the expert judgment method. A pilot test was performed to determine its reliability through the Cronbach Alpha statistic, which resulted in a coefficient of high magnitude of 0.90. For the analysis and interpretation, a spreadsheet was used and tables and graphs were designed to present the obtained results. A proposal was developed to strengthen, in service cooperatives, the proper management of corporate values, as a management strategy that allows productivity to be achieved from the managerial point of view. The research concludes with the following results: the study of the corporate values variable showed that the greatest job satisfaction of the staff occurs when they work as a team, the staff identifies with continuous improvement and the most important managerial value is responsibility. In relation to the second variable, strategies, leadership was the most important indicator; the organizational structure focuses on the skills and the support of the financing to improve the managerial function.

Keywords: Cooperatives service, management strategies, corporate values.

INTRODUCCIÓN

Las asociaciones cooperativas constituyen una acción colectiva impulsada sobre bases solidarias que proponen una alternativa viable para el desarrollo de una sociedad. Además, contribuyen a crear una identidad propia entre los grupos que practican el cooperativismo. La Alianza Cooperativa Internacional (ACI), define a las cooperativas como una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer unas necesidades y aspiraciones económicas, sociales, y culturales en común, mediante una empresa creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general (ACI, 2010).

Por lo tanto, el cooperativismo es considerado como un sistema importante en el desarrollo económico y social del país, que contribuye a crear programas de mejoramiento social e impulsa a las comunidades en su transformación estructural, donde armonicen el sentido humano y social de su existencia.

El estudio se enfoca en las cooperativas de servicio con la finalidad de proponer el uso de valores corporativos como estrategia gerencial. Esta investigación se orienta desde el punto de vista gerencial, específicamente en los valores sociales, éticos y morales que las cooperativas poseen, donde sus directivos sean capaces de internalizar la importancia de su administración, para obtener eficiencia y efectividad en sus actividades y así mejorar su gestión.

Es importante destacar, que los valores corporativos constituyen una parte esencial de toda cultura empresarial, ya que, aportan un sentido de dirección común a todas las personas que conforman la empresa y unas líneas directrices de comportamiento y actitud ante su labor diaria. En cuanto a las estrategias éstas permiten llevar la dirección gerencial de cualquier institución para lograr alcanzar objetivos y metas.

En atención a lo antes expuesto, es de considerar que las cooperativas son una organización que en corto plazo pueden superar sus fallas, a partir de analizar sus debilidades y amenazas, enfrentar la

evaluación de su gestión y aplicar en la práctica los conocimientos derivados del desarrollo científico – técnico, que le permitan avanzar de manera eficiente y efectiva para el logro de sus objetivos.

Sin embargo, actualmente se observan algunas irregularidades en el funcionamiento de las cooperativas. Al respecto Molina (2005) señaló que “lamentablemente las directivas de algunas cooperativas han utilizado los recursos que recibieron para fines distintos para lo cual fueron entregados”. (p.177) Por ello, alertó ante la disposición de conformar cooperativas sólo con fines lucrativos o mercantiles en las que se destaca la competencia individualista, lo que según su criterio, es contrario a la esencia misma de esta forma asociativa.

El artículo 3 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001), señala lo siguiente: “Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, esfuerzo propio, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Sus miembros promueven los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y compromiso por los demás” (p.12). De tal manera que los integrantes o miembros de estas organizaciones deben velar por el fiel cumplimiento de los valores establecidos, ya que a través de ellos, se fundarán las bases de una organización social para sustentar el desarrollo económico y social del país.

En tal sentido, Bastidas (2007) expresa: “El cooperativismo que se está impulsando no tiene nada que ver con la esencia real del cooperativismo” (pág.9). Es decir, se ha desvirtuado el objetivo primordial de las organizaciones cooperativistas donde los valores han quedado a un lado de sus fundamentos. Todos los valores cooperativos, desde luego, son esenciales. Es importante señalar, que la mayoría de las asociaciones cooperativas se han formado por intereses propios, es decir, para obtener un crédito y fomentar una actividad que muchas veces queda en la idea de los cooperativistas, sin considerar la importancia y esencia que tiene este sector y como ayudará al desarrollo económico de un sector, comunidad, estado o nación.

La gran virtud del cooperativismo es la de despertar confianza y fe en los humildes de que cooperando con otros en un pie de igualdad se pueden superar las condiciones desfavorables en que se vive, (Molina y García, s/f, p.8). Es decir, dicho sistema nace para ayudar a los necesitados, los cuales deben crear un círculo de respeto e igualdad, sin salirse de lo que establece la Constitución Nacional y la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas.

Por consiguiente, los valores corporativos son una parte esencial de toda cultura organizacional, ya que aportan un sentido de dirección común a todas las personas que integran la organización y unas líneas directrices de comportamiento y actitud ante su labor diaria. Los valores en los que se participa definen el carácter fundamental de la organización, crean un sentido de identidad en ella, propician la cohesión, y desarrollan una filosofía de gestión diferenciada, (Cotraser, 2008).

Es por ello, que el presente artículo tiene como objetivo proponer el uso de valores corporativos como estrategia gerencial en Cooperativas de Servicio, ubicadas en el municipio Barinas, estado Barinas con el fin de estimular y defender los valores y principios establecidos, y a la vez, promover y fortalecer el movimiento cooperativo en el estado Barinas.

Con referencia a todo lo expuesto anteriormente, se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación actual, respecto a los valores corporativos que presentan las Cooperativas de Servicio, ubicadas en el municipio Barinas, estado Barinas?

¿Qué valores corporativos se incorporaran como estrategias gerenciales a las Cooperativas de Servicio, ubicadas en el municipio Barinas, estado Barinas?

¿Qué estrategias gerenciales se deberán diseñar para promover el uso de valores corporativos en las Cooperativas de Servicio, ubicadas en el municipio Barinas, estado Barinas?.

TEORÍA

La investigación brinda un aporte práctico a través de un estudio de caso, específicamente en las cooperativas de servicio, comparando los aspectos más resaltantes de la problemática que presentan este tipo de organizaciones y cómo es que se debe abordar, con la puesta en práctica y bajo la modalidad de un proyecto factible.

Por otra parte, permitirá difundir los aspectos relevantes en lo que se corresponde con el conocimiento de los principios cooperativos, en cuanto a valores concebidos para promover la armonía social que se requiere en el logro del bienestar integral de un colectivo.

Al respecto, Graterol (2005), señala que “las cooperativas son parte de un componente fundamental de la sociedad organizada que contribuye de manera significativa a la construcción de una economía participativa, democrática y solidaria” (p.176), las mismas han enfrentado con firmeza todos y cada uno de los problemas tradicionales, en su mayoría producto de los procesos de cambio y transformación, es decir, los efectos generados por la globalización, los cambios organizativos, tecnológicos, culturales, entre otros, y muchos de los que no escapan, desde el momento en que se incorporan al proceso de desarrollo económico y productivo como tal.

Las variables de investigación se centrarán en dos atributos de estudio, los valores corporativos y las estrategias dirigidas a las Cooperativas de Servicio del municipio Barinas. Los autores Athos y Pascale, citado por Codina, (2004) definen los valores corporativos como “reglas o pautas mediante las cuales una compañía exhorta a sus miembros a tener comportamientos consistentes con su sentido de existencia (orden, seguridad y desarrollo). Son propósitos supremos a los cuales la organización y sus miembros deben dedicar toda su energía”. Por lo tanto, los valores, como herramientas o apoyo gerencial, han venido ocupando un lugar cada vez más relevante en las teorías y prácticas de la administración en los últimos años.

El autor Koontz (2000), en su libro Estrategia, planificación y control, define la estrategia “como programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica”. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada.

En tal sentido, Serna (2003), explica que:

Las opciones estratégicas deberán convertirse en planes de acción concretos, con definición de responsables. Para ello, es indispensable proyectar en el tiempo cada uno de los proyectos estratégicos, definir los objetivos y las estrategias de cada área funcional dentro de estos proyectos, así como diseñar planes de acción concretos.

Por lo tanto, las asociaciones cooperativas no escapan de la formulación de estrategias, deben proyectar en el tiempo los planes a seguir, así como también, establecer prioridades para mejorar la gestión de las mismas.

MÉTODOS

La metodología se enmarcó en una investigación de naturaleza descriptiva, cualitativa y cuantitativa sustentada en la modalidad de proyecto factible. Igualmente, el estudio se orientó en el diseño de campo. Es importante aclarar, que esta tipificación de diseño de campo, no constituye una demarcación radical y lo que permite su definición es el predominio o énfasis en la naturaleza de los datos utilizados. Los diseños no pueden basarse solo en información primaria; es indispensable ubicar e integrar el problema y sus resultados en un marco referencial, para cuya elaboración siempre se realizan consultas o estudios de tipo bibliográficos.

Por ser un proyecto factible el estudio presenta un diseño metodológico conformado por tres fases:

Diagnóstico: Constituye la parte descriptiva del proceso, donde se detalló la situación que se desea mejorar y que permitió definir un conjunto de

variables apoyadas en una investigación de campo, las mismas se operacionalizarán mediante la técnica de la encuesta a través de la modalidad de cuestionario.

Factibilidad: Corresponde a la segunda fase del proceso metodológico de la modalidad, se establecieron los criterios que permitieron asegurar el uso óptimo de los recursos empleados. Se consideró la viabilidad de la propuesta de diseñar estrategias gerenciales fomentadas en valores corporativos mediante la consulta a las cooperativas de servicios, aplicando una encuesta tipo cuestionario, como una posibilidad de atender las necesidades, propiciar cambios gerenciales y lograr la calidad de los servicios.

Por lo que se requirió establecer su factibilidad técnica, administrativa, legal y social. En consecuencia se pretende determinar el grado de aplicabilidad de la propuesta en las cooperativas de servicio. De igual manera, se parte del criterio, que la propuesta es factible.

Diseño: Es la fase en la cual se define el proyecto con fundamento en los resultados del diagnóstico, los objetivos propuestos, la población, las necesidades, el tiempo de realización y ejecución de la investigación, así como la creatividad y la habilidad del investigador para elaborar la propuesta estratégica. La importancia de esta fase radicó, en que se combinaron los recursos humanos, técnicos y financieros, poniendo en juego la creatividad, para la solución de la problemática.

En la investigación se tomó a la población que conformaban las Asociaciones Cooperativas de Servicios del Municipio Barinas, que corresponde a un total de 125 organizaciones registradas, activas y fiscalizadas por la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOB). El tamaño de la muestra depende fundamentalmente de lo que se investiga, de los recursos con los que se cuenta y de la confianza con la cual se va a trabajar para medir la precisión.

Es necesario señalar que la distribución del tamaño de la muestra se realizó a juicio del investi-

gador aplicando un método no probabilístico y considerando que allí existía una mayor representatividad de la misma, conocido el universo de 125 Asociaciones Cooperativas de Servicios, municipio Barinas, una vez aplicado el muestreo dio como resultado un total de 56 cooperativas a encuestar.

El proceso de recolección de la información parte de las variables a medir, implica tomar tres decisiones íntimamente relacionadas: determinar la naturaleza de los datos, seleccionar los instrumentos para su recolección y aplicar los instrumentos en referencia. Se utilizó una encuesta estructurada tipo cuestionario, en consecuencia se elaboró a partir de la operacionalización de las variables y se adaptó a una escala de estimación, con varias opciones de respuestas y con la finalidad de recoger la información de las Cooperativas de Servicios y proponer estrategias gerenciales en función de valores corporativos. La encuesta fue de tipo escrita y se realizó a través de un cuestionario autoadministrado, de respuestas cerradas de acuerdo con las dimensiones e indicadores contenidos en la operacionalización de las variables.

En cuanto a la presentación de los resultados, los datos obtenidos se clasificaron, codificaron y tabularon numéricamente en una matriz de datos y se analizaron e interpretaron para un posterior tratamiento estadístico, utilizando una hoja de cálculo, a través de la cual se determinaron las frecuencias relativas y absolutas de cada ítem, con el propósito de que los datos recolectados obtuvieran significado dentro de la investigación, se hizo necesario organizar los mismos e intentar dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio, así como, evidenciar los hallazgos relacionándolos con las teorías que sustentan la misma y lograr así, llegar a conclusiones lógicas que promuevan la elaboración de las recomendaciones.

RESULTADOS

Las variables de investigación analizadas fueron los valores corporativos y las estrategias. En la primera variable, que hace referencia a los valores corporativos, se tomaron como dimensiones de

estudio: la satisfacción, habilidades y estilos gerenciales, impulso y motivaciones, y las funciones gerenciales. Una vez analizadas las mismas, se obtuvieron los siguientes resultados:

1. En la satisfacción laboral de los empleados dentro de la organización, la misma debe tener reciprocidad, la organización debe brindarle a su empleado las condiciones mínimas para obtener una buena salud mental, generando productividad y rentabilidad, su satisfacción va a depender de que tan comprometido se sienta con su trabajo.
2. El compromiso de los empleados con la organización debe ser medido por el departamento de Recursos Humanos, se debe visualizar o evaluar si los objetivos corporativos son alcanzados, si existe una lealtad y pertinencia en el trabajo vinculado con su actividad laboral, entonces el empleado tiende a tener una mayor responsabilidad en lo que hace.
3. Actualmente, las empresas cooperativas están presentes en muchos sectores y ejecutan diversas actividades, por lo tanto, a pesar de las particularidades del cooperativismo, deben mantener los criterios de eficacia y eficiencia requeridos a cualquier organización si desea permanecer en el mercado.
4. Las actitudes son el reflejo de las experiencias y de los antecedentes de cada individuo, por lo tanto, las personas importantes como padres, hijos, familiares y amigos influyen en las actuaciones, llevar una vida sana, permitirá la integración en los grupos de trabajo y la conformación de grupos sociales para desenvolverse de la mejor manera dentro de la organización.
5. El desarrollo organizacional es un proceso constante que se ve afectado por el cambio y la globalización, el individuo debe adaptarse a estos cambios y ver la organización como un sistema abierto que interactúa día a día con su entorno.
6. El desarrollo organizacional es un proceso que se enfoca en la cultura, los procesos y la

estructura de la organización, utilizando una perspectiva total del sistema. Por lo tanto, las organizaciones son sistemas abiertos, es decir, sistemas de interacción con su entorno. A medida que cambia el entorno la organización se debe adaptar.

7. Con respecto a las líneas de acción, las cooperativas se basan en las funciones de planificación y organización, de manera que, la función gerencial de planificación determina de forma directa las restantes funciones. Estas organizaciones consideran que las metas alcanzadas dan respuesta a los objetivos propuestos. En tal sentido, toda organización pretende alcanzar objetivos. Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro.

En la segunda variable referente a las estrategias se estudiaron las dimensiones: estructura organizacional, dirección en valores y funciones operativas:

1. En cuanto a la estructura organizativa, las cooperativas consideran que la estructura organizativa está ligada a la coordinación administrativa como una estrategia que permite identificar en los miembros de su organización la responsabilidad
2. Los valores se identifican con su propio ser, desde la perspectiva más general, los valores de un líder están arraigados en su propio ser y los transmite en su forma de actuar, de hablar y de acoger a toda persona en los distintos niveles de una organización, influyendo en los fines que ésta persigue.
3. Con relación al mejoramiento de la función gerencial en las cooperativas de servicio consideran que la implementación de los valores corporativos son estrategias positivas que contribuirían a optimizar el buen funcionamiento de las mismas. Es importante destacar, que los valores corporativos son la convicción que los miembros de una organización tienen en

cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otros (la honestidad, la eficiencia, la calidad, la confianza, entre otros).

CONCLUSIONES

En las conclusiones se hace referencia a los objetivos formulados que dan respuesta a la investigación, con respecto al objetivo número uno, el cual textualmente expresa: Diagnosticar la situación actual de las Cooperativas de Servicios respecto a sus valores corporativos, como parte de las estrategias gerenciales de las mismas, ubicadas en el municipio Barinas, estado Barinas, se diseñó un instrumento de recolección de datos, el cual tenía la finalidad de diagnosticar la situación actual que viven las cooperativas desde el punto de vista gerencial, el mismo consistía en un cuestionario de veinte (20) preguntas con varias alternativas de respuesta, tomando en consideración las dimensiones y las variable estudiadas.

En la primera variable: los valores corporativos se plantearon cuatro dimensiones, en primer lugar la satisfacción, aquí se observó que el personal que integra las cooperativas de servicios presenta una mayor satisfacción laboral a través del trabajo en equipo; otro indicador estudiado fue el compromiso que deben tener con la institución, los cuales en su mayoría apuntaron al mejoramiento continuo y consideraron que el valor gerencial más resaltante para compartir con su equipo de trabajo era la responsabilidad.

Para la dimensión habilidades y estilos gerenciales, en su mayoría el equipo de trabajo pone en práctica el mismo, lo cual es una ventaja competitiva, debido a que tiene el manejo y noción del servicio que prestan. En el indicador relación y cooperación con el entorno, la mayoría se identificó con los clientes seguido por la comunidad, con respecto a la habilidad creativa en su mayoría coincidieron con el desarrollo de nuevas ideas.

Se evaluó la dimensión impulso y motivaciones, se analizó el proceso comunicativo el cual se observó que es efectivo en el equipo de trabajo, luego se presentaron las actitudes individuales los cuales

hacen énfasis en la responsabilidad con la organización, con respecto al manejo del conflicto organizacional en su mayoría lo tratan a través de la confrontación constructiva, en cuanto al desarrollo organizacional se identificaron con las relaciones interpersonales y se concentró esencialmente en los aspectos humanos y sociales dentro de la organización.

En cuanto a la dimensión función gerencial señalaron que siguen líneas de acción desde la planificación y organización, trazándose objetivos corporativos y el logro de metas a corto plazo.

En relación a la segunda variable estudiada la estrategia, se planteó la dimensión estructura organizativa, se observó que la responsabilidad es el punto de partida para estructurar la organización y que la responsabilidad de los cargos recaía en las habilidades de los integrantes de la misma. Con respecto a la dimensión dirección en valores se observó que el liderazgo se identifica con el propio ser de la persona que lo ejerce y el grupo de trabajo es motivado a través de incentivos y recompensas. Finalmente, para cumplir con la dimensión funciones operativas en su mayoría las organizaciones cooperativas estudiadas no han recibido financiamiento, sin embargo, consideran que la propuesta de los valores corporativos es una estrategia que mejoraría la función gerencial de su organización.

Así mismo, se planteó el segundo objetivo el cual consiste en determinar qué valores corporativos deberían aplicarse como estrategias gerenciales en las cooperativas de servicio, ubicadas en el municipio Barinas, estado Barinas. Para dar respuesta a este objetivo se diseñó una tabla, donde se ubican las estrategias y el valor corporativo que le corresponde a las mismas con la finalidad de que las organizaciones cooperativas las pongan en práctica (Tabla 1).

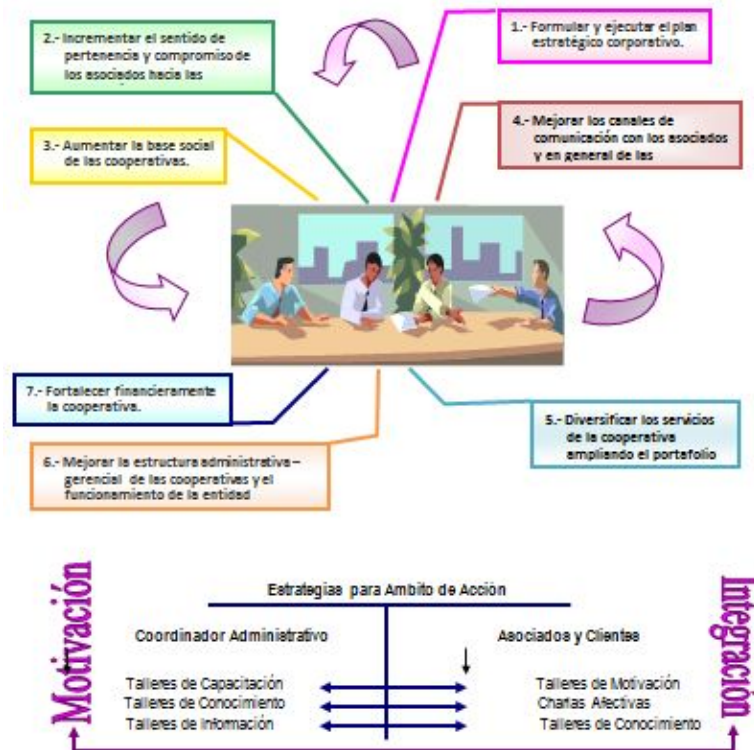
El último objetivo, el cual hace referencia al diseño de estrategias gerenciales fundadas en valores, dirigidas a las cooperativas de servicio ubicadas en el municipio Barinas, estado Barinas, se considera mediante la elaboración de la propuesta resumida en las figuras 1 y 2.

Tabla 1. Estructura de las estrategias gerenciales

Estrategias Gerenciales	Valor Corporativo
Formular y ejecutar el plan estratégico corporativo.	Profesionalización. Responsabilidad
Incrementar el sentido de pertenencia y compromiso de los asociados hacia las cooperativas.	Rendimiento, Competitividad Humanismo
Aumentar la base social de las cooperativas.	Compromiso, Calidad Medio ambiente
Mejorar los canales de comunicación con los asociados y en general de las cooperativas.	Trabajo en Equipo Excelencia, Innovación
Diversificar los servicios de la cooperativa ampliando el portafolio de clientes.	Satisfacción al cliente Prevención, Integridad
Mejorar la estructura administrativa – gerencial de la cooperativa y el funcionamiento de la entidad.	Éxito, Creatividad Creación de valor
Fortalecer financieramente la cooperativa.	Espíritu emprendedor Innovación

Fuente: Guerrero (2010).

PROPUESTA



Fuente. Guerrero, (2010).

Figura 1. Mapa Conceptual de Estrategias gerenciales para fortalecer en las Cooperativas de Servicios, el manejo adecuado de los valores corporativos como una estrategia gerencial que permitirá lograr la productividad desde el punto de vista gerencial.

ESTRUCTURA OPERATIVA DE LAS ESTRATEGIAS GERENCIALES

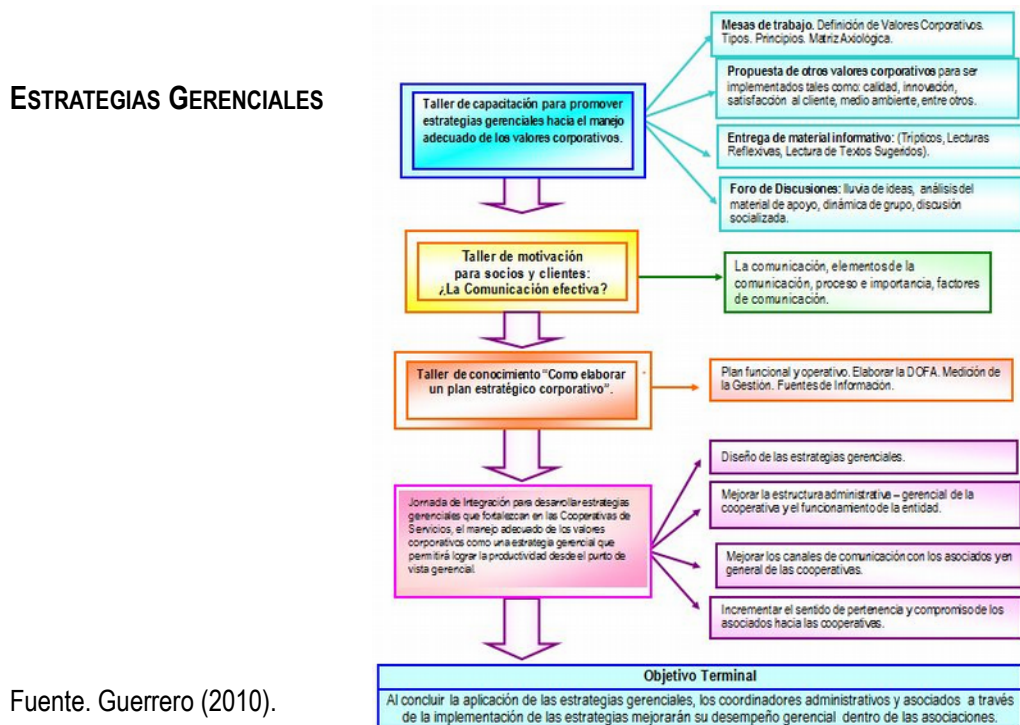


Figura 2. Operatividad de las Estrategias Gerenciales.

REFERENCIAS

- Alianza Cooperativa Internacional ACI. (2010) ¿Qué es una cooperativa? [Página web en línea]. Disponible en: <http://www.ica.coop/es/> [Consulta: 2010-08-15]
- Bastidas, D. (2007). Economía Social y Economía Solidaria. Intento de Definición. CAYAPA, Revista Venezolana de Economía Social Año 1, N° 1, 2001, 59-80.
- Codina, A. (2004). Los valores como herramientas gerenciales. [Revista en línea]. Disponible en <http://www.degerencia.com>. [Consulta: 2007, Noviembre 15]
- Cotraser, (2008). Cooperativa de trabajadores asociados de servicio. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.cotraser.com.co/> [Consulta: 2008, Noviembre 25]
- Graterol, Y. (2005). El Balance Social Cooperativo en las cooperativas que prestan servicios de gestión del agua en el Estado Trujillo, Venezuela. CAYAPA Revista Venezolana de Economía Social. 5 (10), 176-197. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/18719/2/articulo19.pdf>.
- Koontz, H. (2000). Administración una perspectiva global. México: Mc Graw Hill.

- Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (2001).
Gaceta Oficial de la República Bolivariana de
Venezuela N° 37.285. Fecha 18- 09- 200.
- Molina, C. (2005). Presencia neoliberal dentro del
cooperativismo. [Documento en línea]. Disponi-
ble en: http://www.abn.info.ve/go_news5.php?Articulo=12158. [Consulta: 2015, Mayo 19].
- Molina, C. y García A. (s/f). Cooperativas: principios,
valores, organización y manejo. Caracas. Vene-
zuela: Editorial Panapo.
- Serna, H. (2003). Gerencia estratégica. 9 ed. Bogotá.
3R Editores.

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-015

[Regresar al Contenido](#)



GOBIERNO DE LAS ORGANIZACIONES: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA *

CORPORATE GOVERNANCE: A THEORETICAL APPROACH

MIGUEL A. OLIVEROS V.⁽¹⁾

RESUMEN

El gobierno de las organizaciones se refiere a la manera como se relacionan los *stakeholders* de la organización y buscan satisfacer sus intereses. Los modelos de gobierno, por su parte, explican el cómo se desenvuelven esas relaciones. De allí, que las buenas prácticas en gobierno organizacional definen los lineamientos o principios que permiten minimizar el riesgo de que la conducta de la administración vaya en detrimento de los intereses de los accionistas de la empresa, indistintamente de su participación accionaria. La investigación es de tipo documental y consistió en una revisión bibliográfica especializada. El propósito del presente trabajo, previo análisis bibliográfico, fue describir de manera sucinta el concepto de gobierno de las organizaciones -comúnmente conocido como gobierno corporativo, por su traducción del inglés- con algunas clasificaciones de sus modelos y, resumir los aspectos más relevantes que se consideran en la definición de los principios del buen gobierno de las organizaciones.

Palabras clave: Gobierno de las organizaciones, gobierno corporativo, modelos de gobierno corporativo, buen gobierno corporativo, principios del gobierno corporativo.

ABSTRACT

The corporate governance refers to how the stakeholders of the organization interact and satisfy their interests. Governance models, meanwhile, explain how these relationships are developed. From there, that good corporate governance practices define the guidelines or principles that minimize the risk that management's conduct detrimental to the interests of the shareholders of the company, regardless of its ownership. The research is documentary and consisted of a literature review specialist. The purpose of this study, previous

(*) Recibido: 08-03-2016

Aceptado: 18-04-2016

(1) Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.
Email: oliverosm@ula.ve y migueloliveros200078@gmail.com

literature review is to describe briefly the concept of government organizations (commonly known as corporate governance, by its English translation) with some classifications of its models and summarize the most relevant aspects considered in defining the principles of good governance of organizations.

Keywords: Corporate governance, models of corporate governance, good corporate governance, principles of corporate governance.

INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios, el ser humano ha buscado la manera de satisfacer sus necesidades. Para ello, ha transformado su entorno para adaptarlo a sus requerimientos y, de esa manera, lograr su supervivencia. Esta transformación del entorno es lo que se conoce en la actualidad como producción, que de acuerdo a Tawfik y Chauvel (1994) se define como la adición de valor que se da a los bienes y servicios, como consecuencia de su transformación para la satisfacción de las necesidades.

Ahora bien, dicha transformación ha ido evolucionando desde la aparición del hombre, la conformación de los primeros grupos de personas -*gens*-, los sistemas de producción feudal, la revolución industrial, la época de la administración científica, entre otros, hasta llegar a lo que hoy se conoce como organización u empresa. Es decir, los cambios del entorno cada día son más vertiginosos, debido entre otras cosas, al avance de la tecnología, así como a la aparición de nuevas formas de realizar el trabajo.

La organización como sistema, se define según Mintzberg (1991) como una “acción colectiva para realizar una misión común” (p. xiv); y, Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) dicen que la organización es “un grupo formal y coordinado de personas, el cual opera para alcanzar metas específicas” (p. 6)

En ese sentido y, de las definiciones anteriores, se puede establecer que todas las organizaciones están compuestas de personas y que de acuerdo a sus actividades, funciones y fines, se coordinarán todos los esfuerzos comunes para alcanzar la satisfacción de sus necesidades.

Sin embargo, además de los individuos, las organizaciones requieren de ciertos recursos para

realizar sus operaciones, por ello, Grossman y Hart (citados por Lefort; 2003) afirman que una empresa es “una colección de activos físicos bajo un contrato de propiedad común” (p. 211); por lo que Zingales (ib ídem), hace referencia a que “esta definición tiene el problema de olvidarse de los proveedores de otros activos e inversores que son también importantes para la empresa” (p. 211).

De lo anterior, se puede deducir entonces que la organización emplea un conjunto de elementos e individuos diferenciados para realizar sus transacciones y, de esa manera, con base en los objetivos, se diseñan las estrategias a partir de los recursos disponibles para alcanzar los mismos.

De allí la importancia de la estructura organizacional, la cual puede definirse como la forma que adopta la organización en el tiempo, para que pueda alcanzar sus objetivos, y, de acuerdo a la literatura del tema, se conoce que la misma puede ser vertical, horizontal, circular, matricial, entre otras; por lo que a partir de los cambios del entorno, así como de la complejidad del mercado, ésta se ha ido adaptando para su supervivencia.

Por las razones mencionadas con anterioridad, así como por muchas otras, este cambio estructural de las organizaciones, es lo que ha dado origen a lo que hoy se conoce como el gobierno de las organizaciones, gobierno corporativo o gobierno de la empresa, y sus mejores prácticas, que son el objeto de estudio del presente trabajo.

DESARROLLO

EL GOBIERNO DE LAS ORGANIZACIONES

Es evidente que las estructuras organizacionales han sufrido cambios para adaptarse al entorno y de

esa manera mantener su participación en el mercado. Un estudio realizado por Barugel (2010) hace una breve descripción de cada una de las etapas del ciclo de vida de las empresas familiares, y la forma en como los procesos organizacionales y de toma de decisiones, afectan la manera del gobierno a dichas empresas, con lo cual la forma de gobierno está determinada de acuerdo a las características y procesos propios de las organizaciones.

Por su parte, Tovar (2008) afirma que “el gobierno de las corporaciones es muchas veces tan complejo como la política de un país. Después de todo, las empresas se asemejan a pequeños o grandes países, con sus propios sistemas de gobierno” (p. 41).

Ahora bien, ¿qué se entiende por gobierno de las organizaciones?, existen varias definiciones al respecto. De acuerdo a Martínez (2007):

“constituye un sistema dentro de la sociedad empresarial, que incluye procedimientos, actividades (prácticas) e instituciones (normas). Está referido, primordialmente, a la relación entre accionistas de la sociedad (titulares) y su administración (directorio y gerencia). Esta relación está definida en términos de derechos, potestades y responsabilidades de cada grupo”. (p. 42).

En ese orden de ideas, Lefort y González (2008) expresan que el gobierno corporativo se puede definir como “el conjunto de instancias y prácticas institucionales que influyen en el proceso de toma de decisiones de una empresa, contribuyendo a la creación sustentable de valor económico” (p. 20).

Por otro lado, Garde (2012) define el gobierno corporativo como el “sistema que permite, en la organización proteger los intereses de los diversos grupos de interés conformados por los accionistas, los empleados, los proveedores, los jubilados, la comunidad, los financistas y demás acreedores” (p. 111).

De todas las definiciones anteriores, se tiene que el gobierno de las organizaciones en sus inicios,

estaba referido únicamente a la relación entre los administradores y propietarios, quienes buscaban maximizar el valor de la inversión y, evitar ser expropiados por los primeros. Sin embargo, hoy día está referido a la protección de los intereses de los *stakeholders* de la organización.

Al hablar de la relación de los administradores y los propietarios, se conoce que los primeros son los encargados del manejo de la empresa y, los segundos, son quienes hicieron las aportaciones de capital. En algunos casos, la administración está en manos de algunos propietarios, pero en otros, los administradores son personas totalmente ajenas a los accionistas. En este caso, se estaría dando la denominada Teoría de Agencia.

La Teoría de Agencia es, según Jensen y Meckling (citados por Ganga y Vera; 2008) “un contrato bajo cuyas cláusulas una o más personas (el principal) contratan a otras personas (el agente) para que realice determinado servicio en su nombre, lo que implica cierto grado de delegación de autoridad en el agente” (p. 97).

En ese orden de ideas, Martínez (2007) señala que:

“existe una relación de agencia cuando se establece un vínculo entre dos sujetos (individuales o colectivos), uno de ellos denominado “principal” y el otro “agente”, en virtud del cual el agente se compromete a realizar ciertas funciones, prestaciones o actividades en interés y beneficio del principal” (p. 42)

Por todo esto, Ganga y Vera (2008) expresan que en el Gobierno corporativo se observa un muy claro problema de agencia, debido a que los dueños (denominado principal), deben confiar la administración de la empresa a un gestor, mandante, gerente, ejecutivo, director, rector, jefe o administrador (denominado agente), con el que tendrá claras asimetrías de información y de objetivos de rentabilidad.

Igualmente, Martínez (2007) afirma que las prestaciones del administrador si bien están

determinadas de forma amplia y general, el vínculo entre ambos se caracteriza por el alcance, momento y contenido específico de las funciones y actividades definidas por el propio agente, las cuales deberían estar descritas en el contrato.

Es decir, que la relación que se establece entre los administradores y los propietarios en la búsqueda de la maximización de la rentabilidad, se ve afectada por la asimetría de la información entre ambas partes y de allí, la importancia de la definición del alcance y contenido de los contratos.

Sin embargo, debido a esta asimetría de la información bajo un contexto de incertidumbre y complejidad, surgen los denominados costos de transacción, desarrollados por una lado por Coase en 1937 en su trabajo "The Nature of the Firm" y más tarde, en los trabajos de Williamson (ambos autores citados por Fernández; 2007).

En lo que se refiere al gobierno de las organizaciones, Martínez (2007) considera que a pesar que la relación de agencia tiene un efecto en la disminución de los costos de transacción, esta relación crea un conjunto de costos, a considerar:

- 1) **Costo directo del problema de agencia:** conocido también como "pérdida residual", representa el monto o cantidad de los ingresos, bienes o riquezas que transfiere el principal al agente, como consecuencia del problema de agencia. Se utiliza la expresión anterior en vista de que se estima que ese costo siempre existirá, sin importar los costos de supervisión y monitoreo, y los de garantía que se podrían incurrir.
- 2) **Costo de supervisión y monitoreo:** se originan para reducir el costo directo o "pérdida residual" que afronta el principal. Para ello se establecen mecanismos de supervisión y monitoreo que dificulten o impidan la conducta estratégica desarrollada por el agente. Estos tienen tres componentes: a) costo de información; b) costo de implementación de sistemas de supervisión y monitoreo; y, c) costo de oportunidad.

- 3) **Costo de información:** se refiere a los recursos que el principal destina para conocer el negocio, las decisiones que toma o pudiera tomar el agente, sus consecuencias, entre otros. Incluye el costo de implementación de sistemas de supervisión y monitoreo, el cual se refiere a los recursos necesarios para poner en funcionamiento dicho sistema, y genera a su vez un costo de oportunidad, que existe en la medida que el mecanismo de supervisión y monitoreo afecta el margen de discrecionalidad del agente, pudiendo impedir la adopción oportuna de decisiones a favor del principal.

- 4) **Costos de garantía:** constituyen el conjunto de recursos destinados a reducir el costo directo, pero desde el lado del agente. Es decir, los recursos que el agente debe destinar para garantizar al principal que no generará costos directos. En otras palabras, no se comportará de manera oportunista.

En ese orden de ideas, Ganga y Vera (2008) señalan que en una relación agencia se originan dos tipos de riesgo: El primero con la posibilidad de que el agente no se comporte como lo requiere el principal, sino en función de sus propios intereses y, como el principal no puede observar las acciones del agente, no establece las condiciones en la firma del contrato (riesgo moral). El segundo, es el resultado de las asimetrías precontractuales con la posibilidad de que el agente sea incompetente para asumir con eficiencia la responsabilidad que se asigna, materializándose contratos no eficientes según las expectativas y objetivos de los dueños o accionistas (selección adversa o antiselección).

Por su parte, Roe (Citado por Martínez; 2007) hace referencia a dos dimensiones del problema del gobierno corporativo, distintas al problema de agencia, a saber: dimensión vertical y dimensión horizontal. La primera de ellas se refiere a la situación en la cual la propiedad y el control de la organización se encuentran separados, donde el agente tiene como misión aumentar el valor de la empresa. Sin embargo, como la propiedad de la

misma se encuentra diseminada entre muchos socios o accionistas, estos no tienen la motivación para fiscalizar o monitorear el trabajo de los administradores, dejando la posibilidad de que estos efectúen acciones expropiatorias.

La segunda, ocurre cuando el control y administración de la organización son asumidos por algunos de los socios en función de las acciones o participaciones con las que cuentan, y esto les permite ejercer el control. En este caso, los accionistas mayoritarios actúan como agentes de los accionistas minoritarios, y además, porque estos últimos no tienen derechos legales para el control o porque no cuentan con incentivos para actuar, existe la posibilidad de que los administradores (que son los accionistas mayoritarios) desarrollen conductas oportunistas y prácticas expropiatorias en detrimento de los intereses y beneficios de los minoritarios, quienes no pueden actuar en su defensa.

De todo lo anterior, se desprende la importancia del gobierno corporativo y la forma como se presentan los problemas de la Teoría de Agencia, así como los Costos de Transacción que se originan producto del comportamiento oportunista del agente y de las acciones emprendidas por el principal, para aminorar esta conducta y evitar las acciones expropiatorias que vayan en contra de sus objetivos o intereses.

TIPOS DE GOBIERNO DE LAS ORGANIZACIONES

Son variadas las caracterizaciones o clasificaciones de los gobiernos de las organizaciones. Garde (2012) identifica cuatro modelos de gobierno, basado en la ubicación geográfica y cultura organizacional, siendo:

1. **Modelo británico:** El cual se caracteriza por la segregación de los propietarios, por lo que si se desea ejercer el control accionario es necesaria la coalición de accionistas, los cuales son fácilmente identificables (los fondos de pensión, las empresas de seguros y los miembros de las juntas directivas). Por otro lado, en este modelo no existe legalmente una separación entre una junta ejecutiva y una

junta que no lo es, siendo la primera de manera unitaria y, formado parte los directores no ejecutivos, que son independientes y representan a más de un accionista. Asimismo, el director externo posee una función de consultor más que una de tipo disciplinaria en el consejo. Otra característica de este modelo, es que las empresas que cotizan en la Bolsa de Londres y están muy apalancadas financieramente buscan recursos mediante la emisión de bonos o acciones, y por ello establecen reglas de control financiero administrativas.

2. **Modelo norteamericano:** Caracterizado por los cambios a lo largo de la historia. Inicialmente, con la aparición de la Bolsa de Valores de New York en 1792 y finalizada la Guerra Civil estadounidense (1861 – 1865) y la Revolución Industrial entre 1870 y 1880, comenzó un período de expansión económica basado en la expansión del capitalismo financiero, donde las empresas, que eran dirigidas por sus propios dueños, crecían por medio de la reinversión de sus utilidades, y esto, obligó al gobierno a dictar un conjunto de regulaciones referentes al gobierno corporativo.

Luego, a partir del siglo XX, los bancos de inversión se apropiaron de parte del capital social de las empresas comerciales por medio de las acciones preferidas. Esto produce la separación de la propiedad accionaria con respecto a la administración. De esta manera, a través del voto preferido, los accionistas financieros minoritarios establecen las políticas y los objetivos a ser cumplidos por la dirección.

Con la conformación de “carteles” durante la segunda Revolución Industrial, se promulga la “*Sherman Antitrust Act*” y se declaran ilegales. A partir de allí, se emplea la figura legal del “*trust*” que consistía en que los propietarios entregaban la propiedad de la sociedad a un “*trust*” colectivo cuya administración era ejercida por los gerentes de estas empresas,

quienes recibían acciones que equivalían a las aportaciones realizadas y, por ello, esta figura fue prohibida por el gobierno estadounidense.

Luego se crearon los “*holding*”, trayendo consigo las primeras fusiones de empresas, debido a que esto consistía en que esta sociedad compraba las acciones de las empresas individuales y el “*holding*” obtenía el control legal y financiero de las firmas hijas. Esta figura fue obligada a escindirse por el gobierno debido a que implicaba la formación de monopolios. Surgieron entonces figuras legales y económicas oligopólicas como resultado de la integración vertical de las compañías.

De esta manera, producto de la depresión económica de 1930, se fundó la “*Securities Exchange Comisión*” (SEC), con la finalidad de dictar normas en materia disciplinaria legal relacionada a la transparencia de la información de las sociedades a los potenciales inversores.

Igualmente se fueron creando leyes como la “*Celler – Kefauver Act*”, que prohibía la compra de activos empresarios pero, sin embargo, favoreció las fusiones con características de diversificación, dando nacimiento luego a los conglomerados empresarios, en los cuales, existía muy poca relación entre los tipos de negocio, en los que igualmente se ejercía el control legal y financiero de las empresas. Luego, con la legislación “*anti – takerovers*” fueron desapareciendo las compras de compañías por medio del control corporativo y, se advierten fusiones empresariales que generaban sinergia al negocio principal.

3. **Modelo germano:** En sus inicios se caracterizaba por el esquema de asociación de las empresas a un banco principal, que luego, en la década de 1920 quedó sin efecto, pero sin embargo, continúan ejerciendo cierta influencia en los grupos empresarios. A partir de 1976 se aplica el sistema de codeterminación a las

empresas que cotizan en bolsa, lo que significa que existen dos juntas: la de administradores y la supervisora. La primera, es la encargada de las actividades del negocio diariamente y, la segunda, tiene injerencia en todas las decisiones financieras y de inversión. Esta junta, se compone en un 50% por los representantes de los trabajadores y, el otro 50%, por los representantes de los accionistas o ejecutivos de otras organizaciones o instituciones financieras que tienen intereses en la empresa.

4. **Modelo japonés:** Hasta finalizada la Segunda Guerra Mundial, las organizaciones japonesas se caracterizaban por su estructura bajo la forma de “*zaibatsu*”, que consistían en organizaciones monopólicas con lazos muy estrechos con instituciones financieras, las cuales eran las encargadas de aportar el dinero para llevar a cabo el crecimiento económico. Por otro lado, el estado japonés suministraba subsidios y exenciones tributarias que ayudaban a ese crecimiento. La propiedad de las empresas se concentraba en pocas familias. Finalizada la Segunda Guerra Mundial, los grupos empresarios decidieron asegurar el empleo de sus trabajadores de por vida, dando origen a una marcada lealtad empresario-trabajador hasta su jubilación.

Luego de la guerra, los “*zaibatsu*” modifican su estructura dando lugar a los “*keirutzū*”, que funcionan alrededor de un banco principal y que para asegurarse el repago financiero cruzan los paquetes accionarios de la empresas y las juntas directivas.

Otros investigadores se han dedicado a estudiar el modelo de gobierno corporativo en las organizaciones de América Latina, como es el caso de Santiago, Brown y Báez (2009) que en el contexto de las empresas de Brasil, Chile y México, llegaron a la conclusión de que las prácticas de gobierno corporativo en estos países para proteger a los accionistas minoritarios son ínfimas. Observándose

que las empresas en su mayoría son familiares, y en éstas el accionista mayoritario es quien toma las decisiones, y por esto, de los nueve miembros de las juntas directivas, en promedio, ocho son internos, siendo Chile la que aparenta tener juntas directivas más independientes.

En ese orden de ideas, Lefort y González (2008), analizaron los principales aspectos del gobierno corporativo de las empresas chilenas, llegando a la conclusión de que existe una alta concentración de la propiedad y el control corporativo en ese país, no obstante, afirman que a pesar de esto las empresas privadas chilenas tienen un relativo alto nivel en el ranking de estudios internacionales comparativos. Las principales razones para este buen desempeño, están relacionadas con las tempranas reformas realizadas en el país, destacando la del mercado de capitales y al sistema bancario, la reforma al sistema privado de fondo de pensiones y la Ley N° 19.705, mejor conocida como ley de OPAs o del gobierno corporativo.

Por su parte, Martínez (2007) analiza el alcance del denominado gobierno corporativo en Perú, concluyendo que prevalece en ese país el problema de agencia, en su dimensión horizontal, es decir, la relación entre el socio o accionista mayoritario (controlador) y los minoritarios (sin poder en la toma de decisiones). Esto principalmente se debe a que el sistema jurídico peruano no brinda a este accionista minoritario una adecuada protección y lo deja expuesto al comportamiento oportunista del socio mayoritario (a través de prácticas expropiatorias). Por esta razón, así como las características propias de las estructuras empresariales peruanas, el limitado desarrollo en los mercados de bienes y servicios, de capitales, el mercado laboral, entre otros, existe un amplio espacio para que el sistema jurídico del Perú establezca disposiciones efectivas de protección a los socios y accionistas minoritarios.

En el caso de Venezuela, Acevedo (2006) cita un estudio de la consultora *Arthur D. Little*, que señala que la gran proporción de las empresas son familiares y, muchas de ellas se encuentran aún con

sus fundadores y familiares directos como gerentes activos. Además, existe un limitado desarrollo del mercado de capitales y muy pocas compañías cotizan en la bolsa. Sin embargo, la Comisión Nacional de Valores incorporó en 2005 la exigencia de que al menos veinte por ciento de los miembros de la junta directiva de las empresas que cotizan, sean independientes y, que los comités de auditoría se configuren con mayoría de directores independientes. Además, toda la información debe publicarse y estar a disposición de los accionistas. Sin embargo, las características del gobierno corporativo de las demás empresas se asemejan a la de los demás países latinoamericanos, donde la dirección y toma de decisiones se encuentra en manos de los accionistas o socios mayoritarios.

De las clasificaciones de los modelos de gobierno organizacional anteriores, se puede concluir que, de acuerdo a lo expuesto por Lefort y González (2008), “la calidad del gobierno de una empresa también depende de aspectos externos a la compañía como las leyes, regulaciones, y el grado de desarrollo del marco institucional y los mercados en las cuales la empresa de desenvuelve” (p. 22), los cuales están supeditados a la cultura e idiosincrasia de la región en la cual opera. Por esta razón, algunos autores clasifican los modelos de gobierno organizacional de acuerdo al país de origen y operaciones de la empresa, y otros, de acuerdo a la conformación de la junta directiva de la empresa. Sin embargo, en ambos casos el modelo está centrado en el accionista, es decir, en la maximización del valor de la inversión.

EL BUEN GOBIERNO DE LAS ORGANIZACIONES

Se entiende que el gobierno de las organizaciones es la interrelación que existe entre la dirección de la empresa con todos y cada uno de los *stakeholders*, así como el conjunto de leyes, regulaciones y prácticas que minimizan el riesgo de expropiación por parte de los gerentes. Ahora bien, ¿qué es el buen gobierno de las organizaciones?.

Varios autores hacen referencia al caso de Enron en el año 2000 para describir o desarrollar las

buenas prácticas del gobierno corporativo (Acevedo, 2006; Tovar, 2008; Lefort y González, 2008). Sin embargo, de acuerdo a Saavedra (2004) el buen gobierno de las organizaciones:

“puede ser definido como aquel en el que la mayoría de los miembros del Consejo de Administración son verdaderamente independientes, es decir, que no tienen conexiones con la empresa; está comprometido a realizar evaluaciones formales de los directores, y responde a los requerimientos de los inversionistas sobre la información de los asuntos más importantes que tienen que ver con el gobierno corporativo” (p. 23).

Según Ganga y Vera (2008), el buen gobierno de las organizaciones “puede entenderse como la práctica de una filosofía corporativa, amparada en procesos apropiados, que permiten a los interesados de una organización, medir y evaluar los propósitos, los riesgos y oportunidades que se presentan en una compañía” (p. 101).

Entonces, al hablar de buen gobierno de las organizaciones, lo que se busca es la manera en que debe actuar la junta administrativa, de manera que sus acciones sean justas, eficaces y eficientes, respondiendo a los intereses de los *stakeholders*, y que minimice el riesgo vertical y horizontal del gobierno corporativo.

Diversas organizaciones no gubernamentales han desarrollado algunos principios o estándares para el buen gobierno de las organizaciones, como es el caso del Instituto de Consejeros – Administradores (2011) con sus Principios de Buen Gobierno Corporativo, en el que se desarrolla el Código de Buenas Prácticas para Consejeros y Administradores, estableciendo como objetivo el “dotar, a los Consejeros y a los Consejos de Administración de las empresas españolas, de una serie de principios que recojan el estado de las mejores prácticas internacionales en materia de buen gobierno corporativo” (p. 3).

En ese orden de ideas, la Corporación Andina de Fomento –CAF– (2006; 1) diseñó una serie de

Lineamientos para un Código Andino de Gobierno Corporativo, que tiene por objetivo “poner a consideración de las empresas de la región, operadores de los mercados de capital y responsables de políticas públicas, un conjunto de normas básicas que constituyen las bases para un buen gobierno corporativo”.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico –OCDE– (2004) desarrolló un conjunto de principios que tienen por finalidad:

“ayudar a los Gobiernos en la tarea de evaluar y perfeccionar los marcos legal, institucional y reglamentario aplicables al gobierno corporativo en sus respectivos países, y la de ofrecer orientación y sugerencias a las Bolsas de Valores, los inversores, las sociedades y demás partes que intervienen en el proceso de desarrollo de un modelo de buen gobierno corporativo”. (p. 11).

Es de hacer notar que todos los principios o estándares para el buen gobierno corporativo citados, toman dentro de sus lineamientos lo que se refiere al derecho de propiedad (accionistas), la junta o consejo directivo, la revelación de la información, y todo lo necesario para minimizar el riesgo del problema de agencia presente en las organizaciones, cuando son administradas por terceros (riesgo vertical) o por sus propios accionistas (riesgo horizontal).

Otros estudios se han dedicado a la formulación de lineamientos o principios del buen gobierno corporativo para otro tipo de organizaciones, las cuales han nacido para satisfacer las necesidades de sus interesados, como es el caso de las empresas de capital cerrado, también conocidas como empresas familiares. Al respecto, la CAF (2006; 2) señala que:

“uno de los mitos más comunes es suponer que la aplicación de buenas prácticas de gobierno corporativo se restringe a las empresas grandes, en especial a aquellas que cotizan en bolsa. En realidad, cualquier empresa –independientemente de su tamaño y de su estructura de propiedad– es

susceptible de alguna forma de apropiación indebida de su riqueza por parte de administradores o de alguno de sus socios, de tal modo que estas prácticas son aplicables a todo tipo de empresa.”

Igualmente, la CAF (2006; 2) afirma que las empresas de capital cerrado son aquellas que en las que existen obstáculos para la libre transmisión de acciones, participaciones o cuotas entre los socios, y son la mayoría de empresas en la región.

En el caso de las empresas del estado, la CAF (2010) elaboró unos lineamientos para el buen gobierno corporativo de las empresas del estado, las cuales “están orientadas a ayudar a la administración pública a contribuir al mejor desempeño de la institución y mantenerse en manos del Estado”. Debido a las diferencias que existen entre este tipo de empresas con relación a las que cotizan en la bolsa o las de capital cerrado, como por ejemplo en su relación con el accionista, se hace “fundamental comprender las características de las empresas del estado para identificar los tipos de riesgos que deben enfrentar así como el tipo de prácticas institucionales que deben ser fomentadas para mitigar muchos de estos problemas”.

En ese sentido, la CAF (2010) define este tipo de empresas como “empresas donde el Estado ejerce el control sobre la propiedad, en su totalidad, mayoritariamente o a través de una minoría significativa”, teniendo las siguientes características:

- La creación de estas empresas no siempre responde a consideraciones comerciales, sino a mandatos de diversos orígenes (sociales o económicos) orientados a mejorar el acceso y la calidad de los servicios públicos o a garantizar la presencia del Estado en algún sector de la economía considerado estratégico.
- Por su simple condición pública, tanto el directorio como la alta gerencia pueden percibir que es factible que la empresa sea objeto de “rescates” (*bailouts*) por parte del gobierno de turno, sea éste nacional, estatal o municipal.

- Ante la falta de controles públicos y en su intento por involucrarse en la operatividad diaria de la empresa el Estado la puede utilizar como un instrumento de política fiscal o política clientelista a través del gobierno de turno. En ocasiones, la alta gerencia se ve forzada a desviar su propósito social, estratégico o comercial para satisfacer los intereses fiscales y clientelistas del gobierno, lo que afecta negativamente su desempeño.
- Las empresas del Estado –especialmente en el área de servicios públicos– mantienen una relación directa no sólo con el Estado, en su carácter de accionista y dueño de la empresa, sino también con la ciudadanía, que no siempre está adecuadamente representada por el Estado.
- Las empresas del Estado suelen ser creadas bajo regímenes jurídicos especiales, que hacen que la normativa que rige su funcionamiento sea distinta a la que gobierna a las empresas privadas.

Por todo esto, señala la CAF (2010) que “para la adopción de mejores prácticas de Gobierno Corporativo para las empresas del Estado deben estar orientadas a superar esta realidad distintiva que enfrentan en su condición de institución pública”. Puede ocurrir también el caso de que cuando las empresas son mixtas (con participación mayoritaria del Estado y una pequeña participación de capital privado), el accionista mayoritario (el Estado) por su condición puede llegar a abusar de los accionistas minoritarios, por lo que se hace necesaria la creación de mecanismos que permitan proteger los intereses de estos accionistas y de la compañía.

CONSIDERACIONES FINALES

El gobierno de las organizaciones, gobierno de las empresas o gobierno corporativo, como comúnmente se conoce, tiene que ver con la relación que existe entre los miembros de las organizaciones (accionistas, administradores y *stakeholders*) y la manera en cómo interactúan entre sí, para llevar a

cabo las operaciones y el proceso de toma de decisiones, que permita incrementar el valor de la empresa y los objetivos de los interesados.

Por esta razón, existe el riesgo problema de agencia en su dimensión vertical u horizontal, en la cual los administradores (internos o externos) pueden acudir a prácticas o acciones en detrimento de los propietarios (mayoritarios y/o minoritarios). Esto hace necesario el conocimiento y evaluación de los costos de transacción implícitos en la designación de la gerencia de la empresa, para desarrollar acciones que permitan minimizar los riesgos de expropiación.

Sin embargo, el gobierno de las organizaciones no está determinado solamente por la relación existente entre los accionistas, administradores y *stakeholders*, sino también por el marco regulatorio de cada país, el comportamiento del mercado (competidores y clientes), el avance de la tecnología, la cultura organizacional, entre otros. Por ello, al hablar de modelos de gobierno organizacional, encontramos diversas caracterizaciones o clasificaciones que explican la diferencia en la forma de gobernar a las empresas.

Ante la existencia del riesgo de expropiación o conducta oportunista de la administración de la compañía, se han desarrollado principios; lineamientos o prácticas para el buen gobierno corporativo, con el objeto de proteger los intereses de todos los interesados de la organización.

Estas buenas prácticas están diseñadas para garantizar la equidad y justicia en los intereses de los propietarios y los *stakeholders*. Varias organizaciones y/o personas se han dedicado a diseñar estos principios, que están dirigidos a las empresas que cotizan en la bolsa, las empresas familiares o de capital cerrado, las organizaciones sin fines de lucro, las empresas del Estado, entre otras. En otras palabras, hoy día el buen gobierno corporativo no se limita únicamente a las grandes empresas, sino a cualquier organización indistintamente de su tamaño o actividad.

REFERENCIAS

- Acevedo, A. (2006). Buenas prácticas de gobierno corporativo: ¿cuán cerca estamos en Venezuela? [en línea]. Debates IESA: Volumen XI, N° 4. Disponible en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&hid=19&sid=3888a0c2-8601-4018-b1fb-b9de08946704%40sessionmgr12> [Fecha de consulta: 05 de enero de 2015].
- Barugel, E. (2010). Gobierno corporativo en la empresa familiar: arquitecturas diseñadas para superar las crisis de la delegación [en línea]. Documentos de Trabajo: N° 443. Disponible en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&hid=19&sid=3888a0c2-8601-4018-b1fb-b9de08946704%40sessionmgr12>. [Fecha de consulta: 09 de enero de 2015].
- Corporación Andina de Fomento. (2006; 1). Lineamientos para un código andino de gobierno corporativo. Eficiencia y equidad y transparencia en el manejo empresarial [en línea]. Disponible en: <http://publicaciones.caf.com/media/1145/195.pdf>. [Fecha de consulta: 15 de enero de 2015].
- Corporación Andina de Fomento. (2006; 2). Manual de gobierno corporativo para empresas de capital cerrado. Manejo empresarial eficiente y transparente. Oficina de Políticas Públicas y Competitividad de la Corporación Andina de Fomento. Caracas – Venezuela.
- Corporación Andina de Fomento. (2010). Lineamientos para el buen gobierno corporativo de las empresas del Estado. Vicepresidencia de Estrategias de Desarrollo y Políticas Públicas de CAF.
- Fernández, M. (2007). Una valoración de la investigación empírica en torno a la hipótesis de alineación discriminativa de Williamson en la ECT [en línea]. XIX Congreso anual XV Congreso Hispano Francés de AEDEM: Vol 1. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/arti?codigo=2476775>. [Fecha de consulta: 10-01-2015].

- Ganga, F. y Vera, J. (2008). El gobierno corporativo: consideraciones y cimientos teóricos [en línea]. Cuadernos de Administración: Volumen 21, N° 35. Disponible en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=3888a0c2-8601-4018-b1fb-b9de08946704%4012&vid=5&hid=19>. [Fecha de consulta: 08-01-2015].
- Garde, H. (2012). Modelos de gobierno corporativo [en línea]. Enfoques: contabilidad y administración, N° 3. Disponible en: <http://bibliotecadigital.Uca.Edu.ar/repositorio/contribuciones/mo-delos-gobierno-corporativo-hugo-garde.pdf>. [Fecha de consulta: 10-01-2015].
- Hellriegel, D.; Jackson, S. y Slocum, J. (2009). Administración. Un enfoque basado en competencias. Undécima Edición. Cengage Learning. México.
- Instituto de Consejeros – Administradores. (2011). Principios de buen gobierno corporativo. Código de buenas prácticas para los consejeros y el consejo [en línea]. Disponible en: <http://www.inconsejeros.com/sites/default/files/archivos/documentos/18-5Edicion-1108-PrinBuenGobCorporativo.pdf>. [Fecha de consulta: 15-01-2015].
- Lefort, F. (2003). Gobierno corporativo: ¿qué es? y ¿cómo andamos por casa? [en línea]. Cuadernos de Economía: Año 40, N° 120. Disponible en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&hid=19&sid=3888a0c2-8601-4018-b1fb-b9de08946704%40sessionmgr12>. [Fecha de consulta: 07-01-2015].
- Lefort, F. y González, R. (2008). Hacia un mejor gobierno corporativo en Chile [en línea]. Revista Abante: Volumen 11, N° 1. Disponible en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&hid=19&sid=3888a0c2-8601-4018-b1fb-b9de08946704%40sessionmgr12>. [Fecha de consulta: 09-01-2015].
- Martínez, J. (2007). El gobierno corporativo en el Perú: contribución para enfocar el concepto [en línea]. Revista Economía y Derecho: Volumen 4; N° 14. Disponible en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?id=6&hid=19&sid=3888a0c2-8601-4018-b1fb-b9de08946704%40gr12>. [Fecha de consulta: 10-01-2015].
- Minzberg, H. (1991). Minzberg y la Dirección. Ediciones Díaz de Santos, S.A. España.
- Organización Para La Cooperación y El Desarrollo Económico. (2004). Principios de gobierno corporativo de la OCDE [en línea]. Disponible en: <http://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/37191543.pdf>. [Fecha de consulta: 15-01-2015].
- Saavedra, M. (2004). El gobierno corporativo de las empresas mexicanas [en línea]. Folletos Gerenciales: Volumen 8; N° 10. Disponible en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&hid=19&sid=3888a0c2-8601-4018-b1fb-b9de08946704%40sessionmgr12>. [Fecha de consulta: 07-01-2015].
- Santiago, M.; Brown, C. y Báez, A. (2009). Prácticas de gobierno corporativo en América Latina [en línea]. Revista Latinoamericana de Administración: N° 43. Disponible en: <http://157.253.237.70/index.php/Cladea>[Fecha de consulta: 10-01-2013].
- Tawfik, L. y Chauvel, A. (1994). Administración de la producción. Interamericana. México.
- Tovar, J. (2008). Las claves del gobierno corporativo [en línea]. Revista de Economía y Derecho: Volumen 5, N° 19. Disponible en: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&hid=19&sid=3888a0c2-8601-4018-b1fb-b9de08946704%40sessionmgr12>. [Fecha de consulta: 08-01-2015].

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-016

[Regresar al Contenido](#)



PLAN DE FORMACIÓN EN EDUCACIÓN AMBIENTAL DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICÍA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO BARINAS

TRAINING PLAN IN ENVIRONMENTAL EDUCATION FOR THE OFFICIALS OF
THE MUNICIPAL POLICE OF THE MUNICIPALITY BARINAS

NINOSKA Y., AVENDAÑO H.⁽¹⁾

RESUMEN

La investigación se realizó en la sede de la Policía Municipal, municipio Barinas del estado Barinas, con el objetivo de diagnosticar el nivel formativo que poseen los funcionarios policiales, en cuanto a legislación y educación ambiental, y así establecer las bases teóricas - prácticas que deben estar insertas en un Plan de Formación en Educación Ambiental. Se utilizó la modalidad de proyecto factible, tipo descriptiva, con un diseño de campo; la población estuvo conformada por 250 funcionarios policiales, tomando una muestra de 75 sujetos, que representan el 30% de los funcionarios pertenecientes al cuerpo policial. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se empleó la técnica de juicio de expertos para la validez y el Coeficiente de Alfa – Conbrach para la confiabilidad. Los resultados obtenidos evidencian que los policías municipales conocen las leyes ambientales, pero no se preocupan por hacerlas cumplir; escaso seguimiento estadístico de las faltas y delitos ambientales, inexistencia del trabajo mancomunado con los organismos encargados del ambiente, no se promueven actividades ambientalistas en las escuelas y comunidades, tienen conciencia de la importancia del ambiente más no están sensibilizados y presentan una escasa formación ambiental.

Palabras clave: Educación ambiental, leyes ambientales, formación ambiental, difusión ambiental.

(*) Enviado: 25-03-2016

Aceptado: 27-04-2016

(1) Academia de Ciencias Agrícolas de Venezuela (ACAV), Barinas, Venezuela
Email: cjose101@gmail.com y ninangel1973@gmail.com

ABSTRACT

The research was carried out in the headquarters of the Municipal Police, municipality Barinas, Barinas state. The objective of the research was to diagnose the level of training that police officers have in terms of legislation and environmental education, and thus establish the theoretical and practical bases that should be inserted in a Training Plan in Environmental Education. The study was carried out under the feasible project modality, descriptive type, supported with a field design; the population was composed of 250 police officers, and the sample consisted of 75 subjects, who represent 30% of the officials assigned to that police force. The Technique used was the Survey and as instrument for collecting dates was used the Questionnaire. The Technical Expert judgment was employed for the validity and Alfa - Cronbach Coefficient for reliability. The results showed were that the officers of Municipal Police know environmental laws, but they do not care about enforcing them; there is little statistical monitoring of faults and Environmental Crimes; absence of joint work with Agencies of Environment; they do not promote environmental activities in schools and communities. Although they are aware of the importance of the environment, they are not sensitized and they have scarce Environmental Education.

Keywords: Environmental education, environmental laws, environmental training, environmental diffusion.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se circunscribe en el ámbito de la Sede de la Policía Municipal del municipio Barinas. El cual permitirá la configuración de estrategias y acciones para mejorar la eficiencia y la efectividad en las labores policiales en el área ambiental. A través del diagnóstico se pudo dilucidar el nivel formativo, en cuanto a la legislación y educación ambiental, que poseen los funcionarios policiales.

Cabe destacar que los organismos policiales cuentan con un servicio denominado policía comunal, tipificado en el artículo 47 de Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (2009), el cual es un servicio predominantemente preventivo, proactivo, permanente, de proximidad, comprometido con el respeto de los valores, la identidad, el ambiente y la cultura propia de cada comunidad, en otras palabras, la norma permite entender que la policía nacional, la estatal o bien la municipal pueden cada una tener un servicio de policía comunal, como modalidad para estar en contacto con los ciudadanos.

Por lo antes expuesto, es importante identificar las diversas problemáticas ambientales. Al respecto Broswimmer (2007), expone que desde 1970, los

bosques del mundo prácticamente se han reducido a la mitad; una cuarta parte de las reservas pesqueras del mundo han desaparecido (p.45). Además, la pérdida progresiva de la capa vegetal del suelo a causa de la erosión; la disminución y degradación del agua dulce; la contaminación de la biosfera, la expansión del urbanismo y de la agricultura, entre otros.

Venezuela no escapa de la realidad antes mencionada, un ejemplo palpable son las transnacionales mineras y grupos humanos que habitan en el país ilícitamente, los cuales suelen depredar en países en vía de desarrollo donde no existe aplicabilidad a las disposiciones legales rigurosas. Evidencia de lo antes expuesto, es la presencia de mineros arrasando la reserva forestal de *Imataca*, ubicada al sur de Venezuela, en el estado Bolívar, rica en recursos mineros, hídricos y forestales (Sánchez, 2005).

El abordaje de la problemática ambiental, requiere de profundas transformaciones en la sociedad. Los funcionarios de orden público (Fiscalía General de la República, Defensoría del Pueblo, Ministerio del Ambiente, Guardería Ambiental, Guardia Nacional, Policía Nacional, Policía Estatal y Policía Municipal) deben asumir y hacer frente a los ilícitos ambientales. Sin embargo, se presentan algunos problemas

que coartan las actuaciones policiales entre ellos el acceso limitado y restringido a la información ambiental pública, escaso personal calificado, deficiente educación ambiental, además del desconocimiento de la normativa ambiental por parte de la ciudadanía.

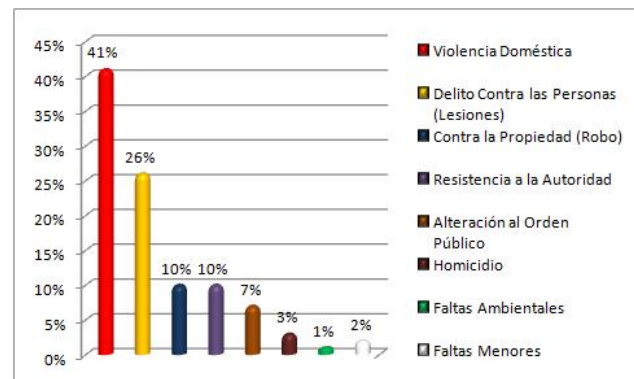
El estado Barinas no está al margen de la realidad ambiental, específicamente en el municipio Barinas se ha observado el incremento de incendios forestales, personas arrojan desperdicios en las calles, bolsas de basura en lugares públicos, botes de basura en terrenos baldíos, animales muertos en medio de las avenidas, emisiones de gases de los vehículos, talleres de mecánica principales contaminantes con los residuos derivados del petróleo, auto lavados no legalizados sin supervisión alguna por parte del municipio, contaminación sónica, ingestas de bebidas alcohólicas en lugares públicos, entre otros.

La realidad mencionada en los párrafos precedentes plantea la necesidad de contar con funcionarios competentes en el área ambiental que puedan tomar acciones urgentes en virtud del daño que se causa al ambiente, responsabilizar a los culpables del impacto ambiental que han generado, con el fin de garantizar a los ciudadanos un ambiente sano.

La educación ambiental (EA) se considera un modelo teórico, metodológico y práctico que trasciende el sistema educativo tradicional y alcanza la concepción del ambiente; exige un pensamiento integral sobre los procesos ambientales y de desarrollo. Se concibe como una educación para el proceso sostenible, que se expresa y se planifica a través de la introducción de la dimensión ambiental (Ochoa, 2007). La EA requiere de una metodología activa, flexible y participativa que estimule el pensamiento creativo y la inteligencia emocional, donde existe una analogía sujeto – objeto, potenciando la actividad del sujeto en evitar el deterioro del ecosistema y aminorar el impacto ambiental negativo.

En este sentido, es importante conjugar EA y formación ambiental, la cual es un conjunto versátil de datos, conocimientos y situaciones al que se aplican procesos, estrategias y consiste en que el estudiante aplique una técnica general, como la resolución de problemas o clarificación de valores, a temas de contenido medio ambiental (Wilke et. al., 1994). La formación ambiental en la institución policial, debe ser concebida como un proceso sistémico partiendo del conocimiento crítico y reflexivo de la realidad social.

La Policía Municipal (2012), en las estadísticas de faltas y delitos arrojó los siguientes resultados (Figura 1):



Fuente: Policía Municipal (2012).

Figura 1. Distribución porcentual de faltas y delitos.

Siendo que este estudio estadístico se realizó en el 2012, resulta interesante conocer los resultados proyectados por la sala situacional adscrita a la Policía Municipal de Barinas (PMB), muestra que existe una debilidad en la aplicación de las leyes y ordenanzas municipales, y eso se evidencia por los escasos o nulos registros de faltas y delitos ambientales. Es importante resaltar, que sus resúmenes en cuanto al análisis estadístico, no le dan la debida importancia al seguimiento de los delitos y faltas ambientales, no recomiendan planificar estrategias para mermar la contaminación ambiental en el municipio Barinas.

Lo que demuestra un desinterés en la aplicación de las leyes, decretos y ordenanzas municipales de carácter ambiental, siendo indiferentes en el cumplimiento del deber, aplicación de las normas como lo tipificado en la Ley Orgánica del Ambiente (2006), de la Responsabilidad de los Órganos del Poder Público. Expresado en el "Artículo 15: los organismos pertenecientes al Poder Público Nacional, Estatal y Municipal, son responsables de la aplicación y consecución de la Ley Ambiental, en el ámbito de sus respectivas competencias" (p.8). Asimismo, lo prescrito en la Ordenanza de Creación y Funcionamiento de la Policía Municipal de Barinas (1993) normaliza en el "artículo 2: la Policía Municipal de Barinas tiene por objeto velar por la protección del medio ambiente, de los recursos naturales renovables y no renovables" (p.4).

Las preguntas que han guiado a la investigación son las siguientes:

¿Cuál es el nivel formativo, en cuanto a la legislación y educación ambiental, que poseen los funcionarios policiales municipales?

¿Qué fases se deben seguir para el diseño de un Plan de Formación en Educación Ambiental dirigido a los funcionarios adscritos a la Policía Municipal?

Para el estudio de los eventos, se partió de una postura sociocultural enfocada en el área ambiental tomando como bases teóricas: Las teorías constructivista y andragógica, los antecedentes de la educación ambiental, evolución historia, tratados y convenios internacionales, normativa legal, ordenanzas y decretos, a fin de identificar el objeto de estudio y sus componentes, con el propósito de inferir en las prácticas policiales que le otorgan sentido a los eventos observados.

La investigación se divide en tres partes. En el marco conceptual se dedica un primer apartado a exponer las bases conceptuales necesarias para identificar los lineamientos a seguir para el diseño de un plan de formación en educación ambiental. En el segundo apartado método de la investigación se discute brevemente la metodología empleada. Por último las conclusiones referentes a la problemática

detectada y los lineamientos idóneos a considerar al momento de diseñar el plan de formación en educación ambiental.

MARCO CONCEPTUAL

TEORÍA CONSTRUCTIVISTA

Es una teoría que intenta explicar cuál es la naturaleza del conocimiento humano, la nueva información es asimilada y depositada en una red de conocimientos y experiencias que existen previamente en el sujeto, como resultados se puede decir que el aprendizaje no es pasivo, ni objetivo, por el contrario es un proceso subjetivo que cada persona va modificando constantemente a la luz de sus experiencias (Von Glasersfeld, 1997).

Es evidente que el constructivismo se enfoca en los conocimientos, creencias, auto-conceptos e identidad, pues se concentran en la vida y psiquis de la mente humana.

Al respecto, Subiría (2004), expresa que la Teoría Constructivista es el "paradigma del saber y la adquisición del conocimiento, dedicados a estudiar la relación entre el conocimiento y la realidad, sustentando que la realidad se define por la construcción de significados individuales provenientes de la construcción del individuo con su entorno" (p. 16).

En otras palabras, la información es registrada en las estructuras mentales que se forman según las experiencias de los individuos, las cuales son asimiladas y archivadas en un entramado de conocimientos que los sujetos va acrecentando según sus percepciones y vivencias fundamentado en el punto de vista de las personas. Por consiguiente, la teoría constructivista intenta explicar cuál es la naturaleza del conocimiento humano y su relación con el ambiente donde este se desenvuelve.

ANDRAGOGÍA Y CONSTRUCTIVISMO

El constructivismo está íntimamente ligado a la Andragogía, al respecto González (2006), hace referencia "los constructivista proponen que el saber y la perspicacia son asimiladas por los estudiantes en la medida en que ellos pueden ser partícipes en la

construcción de sus propios conocimientos” (p.89).

En este orden de ideas, la Andragogía y el Constructivismo son válidas para la formación del funcionario policial en el área ambiental, dado que ambas se centran en la enseñanza como una actividad social, propiciando una comunicación efectiva en el proceso de enseñanza - aprendizaje, donde el policía tiene la oportunidad de compartir sus experiencias con el fin de generar un conocimiento.

EDUCACIÓN AMBIENTAL

La Educación Ambiental, según el Ministerio del Ambiente y de los Recursos Renovables (MARN, 1989), “es el proceso mediante el cual el hombre será capaz de adquirir conocimientos y experiencias comprendiéndolos, internalizándolos y traducirlos en comportamientos que incluyan valores y actitudes que lo conduzcan a una mejor interacción con su ambiente” (p.17). Es evidente que la educación ambiental es una herramienta válida para concebir un cambio de conductas y de actitudes. Dentro de las funciones policiales, el policía es un nivelador de conducta, orienta o exhorta al ciudadano, es por ello la importancia de contar con funcionarios con valores ambientales, conducente a buenas prácticas policiales.

FORMACIÓN AMBIENTAL

La formación policial, así como muchos otros aspectos, ha presentado una evolución considerable, motivado por el cambio que ha sufrido la sociedad (movimientos de población, industrialización, progreso tecnológico, contaminación ambiental) aunado a la creciente complejidad de las relaciones sociales. “Una población cada vez más instruida, una sociedad cada vez más individualista, todo estos cambios tienen una importancia esencial para las policías ya que es una organización al servicio del ciudadano, inmerso a los cambios sociales” (Arroyo, et. al. 1999).

En tal sentido, la formación ambiental debe estar inmersa en la capacitación policial, para poder ofrecer un servicio óptimo a la comunidad, logrando la eficacia y eficiencia al momento de atender al ciudadano o abordar una falta o delito ambiental.

La formación en educación ambiental es una necesidad en la sociedad actual, al respecto Fernández (1997), plantea “la formación ambiental es necesaria para conseguir una comprensión fundamental de las interacciones hombre-medio, con carácter general y actividad medio, con carácter particular dentro de la gestión, bien sea empresarial u institucional” (p. 287). En atención a este planteamiento, la formación ambiental tiende a preparar al individuo para un puesto de trabajo concreto, en el caso de los funcionarios de seguridad y orden público, debe ser dirigida básicamente a que el funcionario policial sea autónomo intelectual y afectivamente, para contribuir a la autonomía de otros.

DIFUSIÓN AMBIENTAL

Si la educación y la formación ambiental son importantes, la difusión no lo es menos. Eissing y Amend (2008) comentan “la difusión ambiental está estrechamente relacionada con la educación para el desarrollo sostenible, desempeñando un papel cada vez más importante, orientando la investigación ambiental hacia temas puntuales y no a sectores amplios” (p. 17). Más allá de la educación tradicional, la difusión ambiental es la ayuda idónea para transmitir el conocimiento de la naturaleza, la relación hombre con su ambiente, mostrar la realidad del entorno en busca de un cambio de actitud, estimular y crear bases sobre la toma de conciencia en todos los espacios naturales.

ORGANISMOS POLICIALES

Los organismos policiales son instituciones que tienen bajo su responsabilidad el cumplimiento de principios al momento de sus actuaciones. La Federación Iberoamericana de OMBUDSMAN (2011) expresa que la competencia de la Policía de acuerdo con sus principios de actuación son: “celeridad, información, eficiencia, cooperación, respeto a los derechos humanos, universalidad e igualdad, imparcialidad, actuación con proporcionalidad y participación ciudadana..., así como garantizar el disfrute de los derechos humanos y el cumplimiento de los deberes” (p.45). Cabe destacar que el Estado

venezolano desde el 2008 en adelante ha generado cambios estructurales en los cuerpos policiales con el fin de poder mejorar la función policial y prestar un mejor servicio a los ciudadanos.

La Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (LOSPCPNB, 2009), estipula los mandatos constitucionales de crear un cuerpo uniformado de policía nacional y de regular las competencias en materia policial en estados y municipios. A partir del 2008, Venezuela sienta las bases con otro organismo de seguridad y orden público, una de las causas de su creación es por el incremento del índice delictivo y por las necesidades del servicio.

POLICÍA MUNICIPAL

Los cuerpos de policía municipal son órganos o entes de seguridad ciudadana encargados de ejercer el Servicio de Policía en su espacio territorial y ámbito de competencia, primordialmente orientados hacia actividades preventivas y control del delito, con estricta sujeción a los principios y lineamientos establecidos (LOSPCPNB, 2009), así como el reglamento, lineamientos y directrices dictados por el Órgano Rector. Es conveniente resaltar que además de las atribuciones comunes de los cuerpos de policía previstas en la LOSPCPNB, tienen competencia exclusiva en materia administrativa propia del municipio y protección vecinal. Lo que quiere decir que las funciones de las policías municipales son administrativas.

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio se enmarcó en la modalidad de Proyecto Factible, según Hurtado (2007), consiste “en la investigación elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organización o instituciones, puede referirse a la formulación de políticas, programadas, tecnológicas, métodos o procesos” (p. 13).

En otras palabras radica en proponer un Plan de Formación en Educación Ambiental, viable para dar alternativas de solución a la problemática socio-

ambiental, en relación a la formación de las aptitudes y actitudes ambientales que deben ser asumidas por el funcionario policial por ser un nivelador de conducta en la sociedad. Estos funcionarios son niveladores de conducta, por ser los encargados de velar por el cumplimiento de la ley, en el desempeño de sus funciones deben hacer uso en la medida de lo posible de medios no violentos antes de recurrir al empleo de la fuerza y de armas de fuego (Cabanilla *et. al.* 2004).

La investigación se desarrolló en tres (3) fases: Diagnóstico, Estudio de Factibilidad y Elaboración de la Propuesta. El diagnóstico consistió en la aplicación de una encuesta a través de un cuestionario no sin antes haber comprobado validez y confiabilidad del instrumento a una muestra representativa de la población (75 policías municipales), atendiendo lo expuesto por Ramírez (1999), quien señala que las investigaciones sociales, deben tomar un 30% de la población, los sujetos fueron tomados de manera aleatoria del universo de 250 funcionarios policiales conformados por comisionados, supervisores, oficiales de policía y Brigada de patrullaje vial.

La Investigación es de tipo descriptiva con diseño de campo. Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalan que “el propósito de los estudios descriptivos, es describir situaciones y eventos donde se especifican las características y propiedades más importantes de los fenómenos sometidos a análisis” (p. 25). La finalidad del diagnóstico fue obtener información referente a la formación en educación ambiental de los funcionarios municipales de seguridad y orden público, con el fin de brindar alternativas de solución a la problemática en relación a la forma de cómo el funcionario está asumiendo su rol de policía en cuanto al resguardo y protección del ambiente.

De acuerdo a las características del estudio se utilizó como técnica la encuesta y, como instrumento el cuestionario, de acuerdo con Hurtado (2006), en la encuesta la información es obtenida a través de preguntas escritas que se hacen a otras personas,

no se establece un diálogo con el encuestado. En tal sentido, se construyó un (1) cuestionario con veintiuno (21) ítems de escala dicotómica. El mismo se aplicó a los funcionarios policiales en sus tres niveles: estratégicos, tácticos y operativo.

Para determinar la validez se utilizó el juicio de tres expertos en metodología de investigación y ambiente, basados en tres criterios de calificación: pertinencia en los objetivos, coherencia interna y claridad en la redacción. Para establecer la confiabilidad se utilizó el coeficiente de *Alfa de KR20*, que es la técnica más adecuada para determinar confiabilidad a instrumentos de escala dicotómica, cabe destacar que según Hernández et. al., (2010) "uno representa el máximo de confiabilidad" (p.301), lo que significa que el instrumento será más confiable cuanto más se aproxime a 1.00. La confiabilidad se evaluó a través de la consistencia interna dando un resultado de 0.723, siendo esta una escala alta. Los resultados confirman la validez y confiabilidad del instrumento.

RESULTADOS

El presente estudio se enfocó a abordar cinco dimensiones, los cuales son: característica social, características laborales, recurso de apoyo, educativa y conducta ambiental.

DIMENSIÓN CARACTERÍSTICA SOCIAL

La dimensión característica social se utilizó con el fin de establecer la edad promedio de los funcionarios policiales adscritos a la Policía Municipal de Barinas que permitiera obtener el indicador necesario para determinar la teoría de aprendizaje idónea que sirva de fundamento al momento de diseñar el Plan de Formación en Educación Ambiental.

DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS LABORALES

La dimensión características laborales determinó los siguientes indicadores: tiempo de servicio, nivel académico, capacitación, talento humano, integración y desempeño que corresponde a realidad de la estructura organizativa de la institución policial.

La dimensión características laborales (Cuadro 1), obtuvo como resultados que del 100% de la población, el 62,67% de los funcionarios policías son Bachilleres y los restantes están en el rango de técnicos superiores universitarios (TSU) y licenciados, lo que significa que los funcionarios de la Policía Municipal tienen conocimientos básicos y una preparación profesional, expresando una aptitud favorable hacia la formación y capacitación continua.

Cuadro N° 1. Distribución de Frecuencia de la Variable Educación Ambiental, para el Indicador Nivel Académico.

Nivel Académico	Fi	%
Bachiller	47	62,67
TSU	13	17,33
Licenciado	15	20,00
Otros	0	0,00
	75	100,00

Fuente: Avendaño, 2012

El tal sentido, la teoría de aprendizaje a utilizar en el plan de formación en educación ambiental es la constructivista por estar íntimamente ligado a la Andragogía, los constructivista proponen que el saber y la perspicacia son asimiladas por los estudiantes en la medida en que ellos pueden ser partícipes en la construcción de sus propios conocimientos (González, 2006).

De igual manera se detectó, que los funcionarios policiales no están recibiendo el debido adiestramiento en las diversas temáticas ambientales. La institución policial debe estar integrada a la comunidad, la formación ambiental de los funcionarios policiales es vital para la reflexión y discusión de los problemas ambientales que padece la sociedad y que afectan al entorno de la ciudad.

Los resultados permitieron dilucidar que la gran mayoría de los funcionarios con un porcentaje de 94,67% para ser más exactos están dispuestos a integrarse a la guardería ambiental, como auxiliar para atender mancomunadamente los delitos

ambientales. De igual manera, se demostró la pertinencia de que la formación ambiental sea parte incluyente y necesaria de las mismas, a fin de alcanzar metas y objetivos claros, dando importante participación ciudadana en la preservación y control del ambiente en general.

En síntesis, los funcionarios policiales conocen la responsabilidad de sus funciones, pero por desconocimiento de las leyes y ordenanzas ambientales no cumplen el hacer valer la normativa ambiental. Así mismo, reconocen la importancia de la formación ambiental, afirmando que debe estar presente en los distintos ámbitos del quehacer cotidiano como una manera de fomentar la participación ciudadana.

DIMENSIÓN RECURSO DE APOYO

La dimensión recursos de apoyo hace referencia a los métodos o acciones específicas aplicadas para llevar a cabo la estrategia o plan general, estableciéndose esta última, como el camino a seguir y las tácticas que se transformarían en las acciones que ayudaran alcanzar la meta que se tiene como institución policial. Es por ello, que en el presente estudio se evaluó la capacidad del talento humano, la infraestructura, los equipos disponibles, los recursos financieros con que cuenta la institución policial, así como la disposición de los funcionarios policiales en recibir la inducción ambiental.

Los indicadores recurso humano, infraestructura, equipos y recursos financieros, relacionados a la dimensión recurso de apoyo, aportó datos importantes ya que muestra la factibilidad del plan de formación en educación ambiental, determinando que la policía municipal cuenta con recursos humanos, físicos (estructura, equipos tecnológicos, entre otros), la única debilidad evidenciada es la falta de disponibilidad financiera.

No obstante, la Policía Municipal cuenta con una partida presupuestaria 4.03.10.07.00 "Formación y Capacitación Continua" (División de Administración, 2012); la cual es utilizada para formar a los funcionarios policiales en las distintas áreas relacionadas a la función policial incluyendo la ambiental, la cual se

debe gestionar para que se le asigne dinero en la partida anteriormente mencionada.

DIMENSIÓN EDUCATIVA

La dimensión educativa ha de entenderse como los procesos necesarios para la transmisión de los valores éticos, morales y ambientales, los cuales contribuyen a posibles cambios en el comportamiento de los ciudadanos.

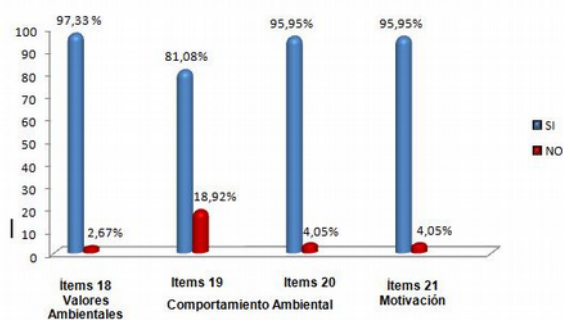
La Ley Orgánica del Ambiente (2006), de la República Bolivariana de Venezuela en el artículo 35 contempla los siguientes lineamientos: Incorporar una asignatura en materia ambiental, con carácter obligatorio, como constitutivo del pensum en todos los niveles y modalidades del sistema educativo bolivariano, dentro del continuo proceso y capacitación del desarrollo humano, con el propósito de formar ciudadanos ambientalmente responsables, garantes del patrimonio natural y sociocultural en el marco del desarrollo sustentable.

En el estudio se determinó que la mayoría de los funcionarios adscritos a la Policía Municipal, no están comprometidos al adecuado y sostenible manejo del ambiente, siendo ellos un importante potencial humano que pueden impactar positivamente en las comunidades en este campo sobre la formación ambiental.

CONDUCTA AMBIENTAL

La dimensión conducta ambiental ha de entenderse como los distintos procesos conductuales necesarios para formar en el individuo la sensibilización ambiental, teniendo presente la sostenibilidad. Por tal razón, la presente investigación tuvo como fin estimar los valores ambientales intrínsecos en los policías, así como el comportamiento ambiental y la motivación que asumen hacia la protección del ambiente.

A continuación, los resultados obtenidos de los tres indicadores, valores ambientales, comportamiento ambiental y motivación que corresponde a la actuación de los funcionarios policiales en el área ambiental (Figura 2).



Fuente: Avendaño, 2012

Figura 2. Distribución porcentual de la Dimensión Conducta Ambiental, para los Indicadores valores ambientales, comportamiento ambiental y motivación, encuesta aplicada a los funcionarios de la Policía Municipal de Barinas.

Los resultados obtenidos para esta pregunta referente al ítem 18, valores ambientales de la Figura 2, el cual muestra un porcentaje significativo al afirmar que la educación ambiental es un recurso alternativo del que deben hacer uso los policías municipales para solucionar los problemas ambientales. Lo que quiere decir que la mayoría de los funcionarios policiales están conscientes de la importancia de hacer uso de la educación ambiental en sus funciones policiales.

En el análisis del ítem N° 19 comportamiento ambiental, se observó que los funcionarios de la Policía Municipal en su mayoría tienen una preparación profesional (TSU y licenciados universitarios) y actitud favorable hacia la formación en el área ambiental, como era de esperarse al revisar la Figura 2, la respuesta hacia la protección y conservación del ambiente es positiva. La actitud de las personas hacia el ambiente, debe ser revisada más desde el punto de vista colectivo que de posiciones individualistas, hacia posturas más acordes con la sustentabilidad, así como un mayor grado de compromiso personal en torno a la participación ambiental.

Al revisar los resultados obtenidos en el ítem 20 comportamiento ambiental, representado en la Figura 2, era de esperar una derivación muy significativa en cuanto a la capacidad para la formación de las comunidades por parte de los funcionarios policiales. Evidenciándose un resultado demostrativo el cual expresa que capacitándose en el área ambiental pueden formar a las comunidades tanto formales como informales, dícese colegios, liceos, consejos comunales, instituciones tanto públicas como privadas y público en general.

El ítem 21, expresa la motivación de los funcionarias policiales en participar en un plan de formación ambiental.

CONCLUSIONES

Es esencial analizar la importancia de la educación ambiental en la sociedad para revertir el deterioro ambiental existente. Es por ello, que la colectividad necesita un recurso humano formado en área ambiental y que estos desde sus diversos lugares de trabajo sean multiplicadores y agentes de cambio. En tal sentido, es imperativo formar en el área ambiental a los funcionarios policiales, ya que la realidad evidencia deficiencia en relación a la aplicación y sensibilización en respetar las leyes y ordenanzas municipales de índole ambiental, en consecuencia están limitados en sus funciones, razón por la cual no aplican las amonestaciones a ciudadanos infractores del ambiente y mucho menos en organizar y llevar a cabo charlas y actividades educativas con el fin corregir una conducta errónea recurrente.

No aparecen registrados en la sala situacional información y datos estadísticos perteneciente a la Policía Municipal de Barinas, referente a delitos ambientales, lo que indica que: 1) Desconocen cómo redactar las actas policiales que deben remitirse a las fiscalías 40, 86, 87, 88, 89 y 90. 2) No reconocen que existe un problema de índole ambiental en el municipio, por no tener registrado ningún delito ambiental. Ambas situaciones indican que no existen relaciones interinstitucionales, entre organismos

como: el Ministerio del Ambiente y Guardería Ambiental, las cuales les compete directamente la protección del ambiente.

Las oficinas de Inteligencia y Estrategia Preventiva, Policía Municipal, Servicio de Vigilancia y Patrullaje, Transporte Terrestre no hacen uso de los reportes estadísticos, ni de las recomendaciones emitidas por la sala situacional.

Los funcionarios de la Policía Municipal tienen conocimientos básicos y niveles educativos tales como: bachilleres, técnicos universitarios y licenciados, lo cual confirma una aptitud favorable hacia la formación y capacitación continua.

Se evidenció poco compromiso por la institución policial en propiciar una integración con la comunidad en el área ambiental. Así como también no aprovechan las relaciones interinstitucional existentes con la guardería ambiental, ministerios del ambiente, entre otros.

Es manifiesta la necesidad de hacer uso de la educación y difusión ambiental como herramientas educativas, dirigidas a la comunidad en general y las personas infractoras del ambiente, que tienen el deber de cumplir su falta con trabajo comunitario.

Se constató la existencia de motivación, preparación profesional y actitud favorable en los funcionarios policiales para participar en un Plan de Formación Ambiental, el cual fue diseñado según la realidad y experiencia del funcionario policial, tomando como bases teóricas el constructivismo. De igual manera se sustenta en la teoría andragógica como modelo o sistema de enseñanza-aprendizaje, la cual aprovecha las particularidades que caracterizan al sujeto adulto y la forma en cómo obtiene su aprendizaje, asociados a la práctica, orientada fundamentalmente a la solución de problemas específicos.

En función a lo detectado en el diagnóstico se propone un Plan de Formación en Educación Ambiental, el cual debe estar estructurado en tres fases: 1) Normativa ambiental; 2) Educación y sensibilización ambiental; 3) Difusión ambiental. En el caso de los policías municipales, la teoría debe ser

aplicada a través de la praxis, con el fin de propender a la solución de problemas ambientales presentes en el municipio Barinas y que deben encarar los funcionarios adscritos a la policía Municipal en el cumplimiento de la función policial.

REFERENCIAS

- Arroyo L., Montañés J. y Rechea, C. (1999). Estudios de Criminología II. Murcia, España: Editorial Universidad de Castilla – La Mancha.
- Brosimmer F. (2007). Ecocidio. Breve historia de la extinción en masa de las especies. Pamplona, Colombia: Editorial LAETOLI.
- Cabanilla J., Escalante J., Maluenda J., Marchal A. y San Roman C. (2004). Manual del Policía 4ta. Ed. Madrid, España: Editorial La Ley.
- Eissing S. y Amend T. (2008). La protección de la Naturaleza es Divertida. Panamá: Editorial GTZ.
- Federación Iberoamericana de OMBUDSMAN (2011). VIII Informe Sobre Derechos Humanos Seguridad Ciudadana. Madrid, España: Editorial CICOD.
- Fernández V. (1997). Instrumento de la Gestión Ambiental en la Empresa. Madrid, España: Editorial Aedos S.A.
- González M. (2006). La Milenaria ante la Globalización. Madrid, España: Editorial Siglo XXI.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2006). Metodología de la Investigación. México: Editorial McGraw Hill.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Editorial McGraw Hill.
- Hurtado de Barrera J. (2006). El proceso de Investigación: Metodología de la Investigación Holística. Bogotá: Ediciones Sygal.
- Hurtado J. (2007). La investigación holística. México: Editorial Trillas.

- Ley orgánica del Ambiente (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.833. Caracas, diciembre 22, 2007.
- Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.806. Caracas, 7-12-2009.
- Ministerio del Ambiente y los Recursos Naturales Renovables MARNR (1989). Relatoría general de la reunión nacional sobre educación y formación ambiental. Estrategias de Acción para los años 1990 a 1999. Caracas, Venezuela.
- Ochoa R. (2007). La educación Ambiental en la Formación Profesional del Ingeniero Agropecuario. (Revista Pedagógica, Volumen 6, N° 3. Cuba).
- Ordenanza de Creación y Funcionamiento Policía Municipal en el Municipio Barinas (1993). Gaceta Municipal de la República Bolivariana de Venezuela. N° 11/1993 (Extraordinaria), Noviembre 23 de 1993. Barinas – Venezuela.
- Policía Municipal de Barinas (2012). Estadística del Personal Policial, Administrativo y Obrero adscrito a la Policía Municipal. Proyecciones de Jubilaciones para el 2011. Barinas.
- Ramírez T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Editorial PANAPO.
- Sánchez P. B. (2005). Imataca en la *mira de la Modernidad: El crimen Perfecto. Vol. 10 Nro. 28* [en línea], 15 (enero 2005): fecha de consulta: [fecha de consulta: 22 de octubre 2014] Disponible en: <http://www.scielo.org>. Ve /scielo. php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162005000100008
- Subiría H. (2004). El constructivismo en los Procesos de Enseñanza Aprendizaje en el Siglo XXI. Distrito Federal, México: Editorial Plaza y Valdez (PYV).
- Von Glasersfeld E. (1997). Constructivismo Radical una Forma de Conocer y Aprender. Países Bajos: Editorial Kluwer Academic Publishers.
- Wilke R., Peyton R. y Hungerford, H. (1994). Estrategias para la Formación del Profesorado en Educación. Madrid, España: Editorial Libros la Catarata.

SECCIÓN:
POESÍA Y TERRITORIALIDAD
(SECCIÓN NO ARBITRADA)

[Regresar al Contenido](#)

RAZONES DEL VERSO

I

*Si escribir me quita el hambre y abrevia
los nombres del pasado
Si no puedo detenerme y los pedazo de noche
se retuercen para producir la lluvia
Mis penas dirán si prefieren seguir horadando
mi piel como hojillas de filo amellado en las
madrugadas de los días de bohemias*

II

*Si escribir me trae las advertencias
en los días de ruido y sangre.
Si no contengo el odio que amenaza
la sutil esperanza de los tiempos de amar.
Prefiero una lanza con mástil de cobre
horas de valor y entrega sin el fuego de la
angustia y el reloj desplazado*

III

*Si escribir me induce a perdonar los actos
de maldad que cruzaron el futuro de mi fe
y me volvieron tenue y difícil.
Si no puedo abrir mis deseos a la emoción
colectiva de aquellos que esperan cancelar
su tiempo de vida en la alegría y el perdón.
Retornaré al silencio y recordaré mi infancia
jugando a las escondidas y ocultando el miedo
detrás de la ventana*

IV

*Si escribir renueva los deseos de amar
y supera los linderos que me alejan de tu cuerpo
Si no puedo descifrar los códigos que sugieren la
sensualidad y el abierto desafío de los gestos ocultos
La poesía tomará la palabra indisputada haciéndola
tierra húmeda y volverá a ser cuerpo impuro en los
inhóspitos refugios del deseo.*

V

*Si escribir me deja el alma vacía en los resquicios
donde los sueños hacen su recorrido habitual
Si no puedo levantar mis utopías en el tránsito a la
hermandad y los peligros derramados en la hierba
seré el humano que abriga en su corazón
los destellos de la lluvia y el canto del turpial*

VI

*Si escribir me salva de la rapiña del silencio
y del temor oculto a los ritos de la muerte
Si no puedo recoger el polvo que descubre en el
verano la piel de la tierra. Tendré que saltar al vacío sin
máscaras y sin espejos recogiendo las conchas
desprendidas en los días difíciles*

VII

*Si escribir me exige el compromiso en la causa
justa contra la miseria y los arrebatos del buitre
Si no puedo llevar el verso al sendero de
los zorros y desafiar sus pisadas.
Llevaremos nuestra alma en la gesta heroica
fervor en cuerpo y tiempo extrayendo de
las flores el pesar de las abejas*

III

*Si escribir me acerca al contacto del reptil que devora
los volcanes fauces extenuada de himno y pólvora.
Si no puedo detener el fuego interno que se desliza
al vacío hambriento de pasión y de piel donde
abrigarse La muerte será un pedazo de tierra
escapada entre lápidas sin cruces con íconos de los
deudos lejanos que desearon salvarse*

IX

*Si escribir me entrega la esperanza extraviada
en las batallas cotidianas
Si no puedo sostener la alegría y el fervor
que me gané en el abierto desafío a mis dudas
Andaré descubierto y sin piel recibiendo el incienso
que consagra los días hermosos en la aventura*

X

*Si escribir me lleva a las lúgubres noches de
temor en cielos de ladrillo y hierro.
Si no puedo descubrir las causas que hieren los
sueños y el odio de quien agrede lo sutil y lo perenne
La libertad seguirá siendo la dulce palabra que agita mi
quietud y estremece los sonidos del rumor de la tierra
donde habito*

XI

*Si escribir me lanza
al falso desafío entre la carne y el verbo
Si no puedo recorrer el tiempo perdido
en las leyes del horror sin mediar con los verdugos
La conciencia abrirá sus puertas para despedir los
hábitos
que someten la voluntad y enajenan la razón*

CARLOS L., MEJÍAS

[Regresar al Contenido](#)

PLEGARIA A HUGO CHÁVEZ

*Chávez nuestro que estás en el Cuartel de la Montaña, en el cielo,
en la tierra y en todas partes.*

*Danos tu bendición y acompáñanos en la construcción del Socialismo Bolivariano.
Guíanos por los senderos del bien, en la lucha por la Justicia, en el perdón por
quienes nos critican.*

*Llénanos con ese amor de Gigante que eres. Envuélvenos con tu energía salvadora
y redentora de los pobres. Junto a Bolívar y a Cristo, son ustedes, Padre, Hijo y Espíritu Santo.*

*Libranos del pecado de la corrupción, de los valores egoístas del capitalismo, y con tu
Humanismo contárganos de Solidaridad.*

*Protégenos de los maleficios de la oligarquía y los líderes de la oposición apátrida.
Sálvanos de la inercia, la división, el despilfarro, el odio y la venganza, la exclusión y
el apego a lo material.*

*Manténnos en ese espíritu de Pueblo, porque con tu esfuerzo, sabiduría y
dedicación alcanzaste el eslabón más alto de un Revolucionario.*

*Tú, que tomaste el cielo por asalto aquel febrero rebelde, ratificado varias veces
desde el noventa y ocho; tú, que resucitaste en aquel abril aciago y venciste a
tus enemigos internos y externos.*

*Hoy, por ahora y para siempre, estarás sentado a la izquierda de nuestro Dios,
para acompañarnos en tus sueños y los nuestros, para coronar las esperanzas
y redimir a los humildes del planeta, por los siglos de los siglos.*

Amén.

JANIO J. GUERRERO
BARINAS, MARZO 2013

[Regresar al Contenido](#)

ALMA DESNUDA

*Dejé de percibir tu aroma
Aún estaba fresco en mi cama,
Saliste tan de prisa
Que ni tu aliento pude atrapar.*

*Aunque hice el intento
Mi cuerpo tembló
Con nuestra experiencia
Sin embargo deje casi de respirar.*

*Solo tu sombra se deslizó por el pasillo
Así mismo como una sombra te reflejarás
Miraré el ocaso y tú no tocarás, ni si quiera
Mi alma, que se viste desnuda
De un negro sabor.*

*Me llegaste a enseñar
Que no se muere, al soportar
El abandono de un alma, que ni gemela
Es tu propia alma
Veo tu risa en mi recuerdo
Y ya no la tengo clara.*

*Eras la más grata de mis compañías
El más dulce de los amores
Y aun así te perdí
¿Cómo fué que te perdí?
Debe ser que no eras mío
De lo contrario no fuese posible*

*Mi paz se fue contigo al final del camino
Tu luz se apagó al cruzar el círculo
Que brillaba cerca de la luna,
Cuando me impactó tu amor,
siento que el aire me falta.*

*Mi lamento llega hasta el profundo cielo
Ya las rosas no tendrán espinas
Tu amor y tu olvido
Las clavo en mí, antes de partir
En el horizonte ya el sol
No sale al atardecer.*

*Las playas y sus algas
Dejarán de tener sus colores
El mar se vestirá de tinto y
Las algas de frio rojo y
La arena del mar, junto
Con las piedras del rio,
No saldrán más*

*Con el viento a pasear
Los pájaros del campo
Dejaran caer su canto
En la oscura noche así mismo
Mi amor debe recordar*

*Que la luz del día
Vuelve a salir que
El sol no demora su ciclo
Y que el tiempo no se detiene
Con amor o sin amor
Siguen los días su camino.*

CRUZ CÁRDENAS

NORMAS DE PUBLICACIÓN DE LA REVISTA POLITÉCNICA Y TERRITORIAL

ESPECIALIZACIÓN Y PERIODICIDAD DE LA REVISTA

La revista "Politécnica y Territorial" (PyT) es una publicación arbitrada, de carácter científico que se especializa en las áreas de ingeniería, educación universitaria, producción y trabajo comunitario.

La revista es de publicación digital y de periodicidad semestral. Ocasionalmente podrán publicarse números extraordinarios cuando la oferta de artículos así lo indique. También podrán editarse números especiales referidos a un tema en concreto.

TIPOLOGÍA Y ESTRUCTURA DE LOS DOCUMENTOS PUBLICABLES

Los tipos de documentos científicos que se publicarán en la revista son:

- ◆ Artículos científicos: se refiere a resultados y avances de investigaciones.
- ◆ Ensayos científicos: reflexión sobre un tema en particular a partir de la consulta de documentos de carácter científico y datos de otras investigaciones.
- ◆ Sistematización de experiencias educativas y de aplicación de conocimientos en el mundo comunitario y productivo.
- ◆ Reseña de documentos de carácter científico.
- ◆ Productos literarios: poemas y cuentos.

LA ESTRUCTURA DE UN ARTÍCULO CIENTÍFICO ES LA SIGUIENTE:

- Título: máximo 15 palabras (en mayúscula).
- Nombres y apellidos completo del autor o autores (máximo 3 autores).
- Resumen en español, que informe brevemente sobre el problema y el objetivo de investigación, los métodos y técnicas utilizados, y los principales resultados y conclusiones, con una extensión no mayor de 200 palabras y en un sólo párrafo a un solo espacio. Debajo del resumen deben incluirse no menos de tres (3) palabras clave y máximo cinco (5).
- Título en inglés.
- Resumen en inglés (abstract) y las correspondientes palabras clave ("keywords")
- Introducción: incluye el planteamiento del problema, los antecedentes de investigación del mismo, y las posibles interrogantes que orientaron el esfuerzo indagatorio.
- Teoría, métodos y resultados: aquí se deben enunciar las teorías y conceptos fundamentales, el proceso metodológico que permitió obtener los resultados de investigación y la presentación-discusión de los resultados.
- Conclusiones: incluye los hallazgos de la investigación relacionados entre sí, en el contexto de la o las teorías que sirvieron de fundamento principal al estudio. Aquí también se pueden incluir recomendaciones.
- Referencias.

LA ESTRUCTURA DE UN ENSAYO CIENTÍFICO ES LA SIGUIENTE:

- Título: máximo 15 palabras (en mayúscula).
- Nombres y apellidos completo del autor o autores (máximo 3 autores).
- Resumen y palabras clave en español: síntesis del contenido del ensayo.
- Título en inglés.
- Resumen y palabras clave en inglés.
- Introducción.
- Desarrollo.
- Conclusiones.

LA SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EDUCATIVAS Y DE APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL MUNDO COMUNITARIO Y PRODUCTIVO TENDRÁ LA SIGUIENTE ESTRUCTURA:

- Título: máximo 15 palabras (en mayúscula).
- Nombres y apellidos completo del autor o autores (máximo 3 autores).
- Resumen y palabras clave en español: breve descripción de la metodología, la experiencia y los aprendizajes generados.
- Título en inglés.
- Resumen y palabras clave en inglés.
- Introducción.
- Metodología de sistematización.
- Descripción de la experiencia
- Aprendizajes generados a partir de la experiencia.
- Referencias.

LA RESEÑA DE DOCUMENTOS DE CARÁCTER CIENTÍFICO TENDRÁ LA SIGUIENTE ESTRUCTURA:

- Título: máximo 15 palabras (en mayúscula).
- Nombres y apellidos completo del autor o autores (máximo 3 autores).
- Resumen y palabras clave en español: síntesis de las ideas expuestas en el documento reseñado
- Título en inglés

- Resumen y palabras clave en inglés
- Introducción
- Reseña
- Conclusiones
- Referencias

LA ESTRUCTURA DE UN PRODUCTO LITERARIO ES LIBRE

FORMALIDADES DE PUBLICACIÓN

El estilo de redacción, presentaciones, gráficos, citas y otros aspectos deben seguir las normas APA (American Psychological Association, 1994). 4^{ta} Edición. Washington, DC: Autor. De igual modo se puede hacer referencia al Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la UPEL, Año 2007.

Los artículos, ensayos y reseñas tendrán una extensión mínima de diez (10) y máxima de veinte (20) páginas tamaño carta, incluyendo las notas, cuadros, tablas, figuras y referencias.

Los textos que no cumplan estrictamente con estas formalidades serán rechazados automáticamente.

ARBITRAJE DE LOS DOCUMENTOS

Todos los documentos antes señalados, excepto los productos literarios, son sometidos al sistema de arbitraje conocido como "sistema de doble ciego", el cual asegurará la confidencialidad del proceso, al mantener en reserva la identidad del autor o los autores y de los árbitros.

De forma preliminar los artículos, ensayos y reseñas serán revisados y aprobados por el Consejo Editorial atendiendo al cumplimiento de los requisitos básicos de publicación aquí señalados. Luego son sometidos al dictamen de dos árbitros mediante el "sistema de doble ciego" (el dictaminador no tendrá conocimiento de la identidad del autor y viceversa). En ambas fases pueden ser devueltos a sus autores o autoras para que realicen las adecuaciones necesarias.

Los trabajos aceptados con observaciones serán remitidos a sus autores, para que efectúen las modi-

ficaciones correspondientes. La verificación de esas modificaciones queda bajo la responsabilidad del Consejo Editorial.

EL DICTAMEN FINAL PODRÁ SER:

- **Publicable con correcciones de fondo:** el (la) autor (a) dispondrá de un lapso de diez (10) días para efectuar los ajustes correspondientes.
- **Publicable con revisión:** El (la) autor (a) dispondrá de un lapso de diez (10) días para efectuar los ajustes correspondientes.
- **Publicable sin objeciones:** el artículo, ensayo, sistematización o reseña se incorpora automáticamente en el calendario de la revista.
- **No es publicable:** sustentado en un informe.

La resolución de los dictaminadores es inapelable.

Lo no previsto en estas Normas Generales de Publicación será resuelto por la Comisión Editorial, quien las podrá reformar cuando así lo considere pertinente.

**REQUISITOS DE ENVÍO DE LOS DOCUMENTOS
PARA SU PUBLICACIÓN**

Los documentos a ser publicados deben remitirse al correo rpt.uptjfr@gmail.com, en Microsoft Word, tamaño carta, con los siguientes márgenes: 4 cm (superior e izquierdo) y 3 cm (inferior y derecho), interlineado de 1.5, letra Arial, tamaño 12 puntos.

Debe adjuntarse otro archivo de texto donde se incluya: nombre del autor(a) o los autores(as), número de la cedula de identidad, grado académico, institución y departamento al que pertenezcan o laboran, dirección postal, número telefónico, dirección de correo electrónico, líneas de investigación, resumen curricular sin soportes y una fotografía tamaño carnet. El autor principal se citará primero y los demás en orden de relevancia, hasta un máximo de tres (3) autores.

Los cuadros o tablas deberán estar diseñadas en el mismo documentos, no se permitirán que las mismas sean reportadas dentro del documento como imágenes. Así, como las figuras (fotos, gráfica y dibujos) deberán estar incluidas y reseñadas en el documento. Para ambos casos, no deben excederse del uso de 4 cuadro o tablas (inclusive la suma de ambas), ni de 4 figuras por documento, si fuese el caso para ambas.



REVISTA
**POLITÉCNICA Y
TERRITORIAL**

Revista arbitrada, diagramada y editada, versión digital, en la
Universidad Politécnica Territorial del estado Barinas "José Félix Ribas" (UPTJFR),
en la Sede Académica de Barinas, estado Barinas, Venezuela.

Diciembre de 2016

Publicada en <http://rptuptjfr.wix.com/revistapt>

30 de diciembre de 2016