

opci3n

Revista de Antropologfa, Ciencias de la Comunicaci3n y de la Informaci3n, Filosoffa,
Lingüística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 32, agosto 2016 N°

80

Revista de Ciencias Humanas y Sociales
ISSN 1012-1587

Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

Necesidad de nuevos marcos organizativos universitarios desde la responsabilidad social universitaria

Jesús GARCÍA MARTÍNEZ

Universidad de Zaragoza (España)

jesusgar@unizar.es

César RAMOS PARRA

Universidad del Zulia (Venezuela)

cesarramosp50@hotmail.com

Juan David GÓMEZ-QUINTERO

Universidad de Zaragoza (España)

jdgomez@unizar.es

Betty Josefina RAMOS URDANETA

Universidad de Zaragoza (España)

bjru14@hotmail.com

Resumen

El artículo analiza los rasgos fundamentales del nuevo modelo organizacional aplicado a la gerencia universitaria con sentido de la responsabilidad social. La metodología aplicada se basó en el uso de técnicas de investigación cuantitativas aplicadas a seis universidades públicas venezolanas. El objetivo de esta investigación consistió en formular estrategias para impulsar el desarrollo de un nuevo modelo organizacional para las universidades. Los resultados demandan de las instituciones de educación superior una postura más proactiva y pertinente para hacer sus aportes destinados a la superación de los problemas de la sociedad.

Palabras clave: Nuevo Modelo Organizacional; Universidad de Servicio; Responsabilidad Social Universitaria; Gerencia Universitaria.

Need for new university organizational frameworks from university social responsibility

Abstract

The article analyzes the main features of the new organizational model applied to the university management with a sense of social responsibility. The methodology was based on the use of quantitative techniques applied to six Venezuelan public research universities. The objective of this research was to formulate strategies to drive the development of a new organizational model for universities. The results demanding constitutional status of higher education institutions a position more proactive to make their contributions for overcoming the problems of society.

Keywords: Organizational Model New, University Service, University Social Responsibility. University Management.

1. INTRODUCCIÓN

Las universidades públicas venezolanas, como compromiso legal y ético, deben atender a tres funciones fundamentales: docencia, investigación y extensión, en aras del progreso de la región y del país. Ahora bien, se viene planteando en los diferentes planes programas y proyectos generados en las Instituciones de Educación Superior (IES), el debate, debate necesario, sobre la problemática de la vinculación de las universidades con su entorno (Ferguson, 2003). Por consiguiente, en el caso de las universidades venezolanas la implantación de culturas que innovan constituye un reto fundamental para poder garantizar su

trascendencia y pertinencia sociales. Tales exigencias demandan la necesidad de analizar la naturaleza de la relación existente entre la cultura innovativa en las universidades públicas y su vinculación con los entornos socioproductivos.

En la actualidad, la problemática inherente a la relación de las universidades con los diversos grupos de interés – stakeholders- en el contexto socioproductivo constituye un motivo de preocupación para las IES, cuyas estructuras posiblemente no cuenten con una organización adecuada para sustentar un proceso de transformación, pues siguen estando basadas en los criterios del enfoque funcional clásico. En este escenario, se hace oportuno plantear estrategias orientadas al aprovechamiento del potencial humano así como del conocimiento disponible en el país, con el objeto de aprovechar al máximo el potencial intelectual que se encuentra para ponerlo al servicio de la solución de los problemas de la sociedad (Guédez, 2006), respondiendo a las demandas de excelencia académica junto con un compromiso social efectivo con la colectividad.

Se parte de la base de cómo el concepto de cultura innovativa no ha sido suficientemente desarrollado hasta el presente en Venezuela. De ahí que se proponga la necesidad de detectar los factores que limitan el desarrollo que experimenta la función de extensión, y ofrecer alternativas válidas para su fortalecimiento (Yicón, 1997). Para ello se diseñó una investigación descriptiva que tenía en cuenta el uso de diferentes técnicas cuantitativas de análisis de datos. La delimitación espacial de la investigación abarcó: La Universidad del Zulia (LUZ), La Universidad Experimental Rafael María Baralt (UNERM), La Universidad Experimental del Sur del Lago (UNESUR), La Universidad Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA), La Universidad Nacional Abierta (UNA) y La Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV)¹.

Con el propósito de considerar el sentido de pertinencia social que debe caracterizar en todo momento la gestión universitaria, se ubica esta investigación en la línea de la gerencia de la innovación. Para ello se utilizó como soporte teórico a Espinoza (1999) y a Paredes (2005) en lo referente a la variable vinculación; y en lo que respecta a la variable cultura innovativa se requirió la selección de varios autores, dado el poco desarrollo de esa variable en el ámbito nacional, a cuyos efectos se utilizaron los aportes de Shein (2001), de Arias y Heredia (2001) y de Valleys (2007).

2. NECESIDAD DE NUEVOS MARCOS ORGANIZATIVOS EN LA UNIVERSIDAD

Se impone la necesidad de ir construyendo de modo inteligente nuevas modalidades organizativas en los espacios académicos de Venezuela. En este sentido, Escorsa y Valls (2001) afirman que la estructura de las universidades ha ido tomando a lo largo del tiempo un sentido vertical y jerárquico excesivamente acentuado donde surgen una serie de disfunciones: funcionamiento aislado de las demandas sociales, rigidez estructural, burocratización de las acciones, dificultad para dar respuestas ágiles al entorno, etc. En consecuencia, la organización genera procesos obsoletos, lentos e inoportunos y con grandes limitaciones para actuar con efectividad ante las exigencias del desarrollo científico y tecnológico. Por lo que no se atienden de modo eficaz a las nuevas formas de producción de conocimientos, a la formación de profesionales así como a los procesos de distribución social de los bienes culturales y materiales, a través de una adecuada gestión universitaria.

De ahí que la responsabilidad social aplicada en el contexto universitario necesita de nuevos marcos de gestión mucho más eficaces, que atiendan los asuntos relacionados

con la pobreza, la desintegración social, el desarrollo del capital social y la protección de los recursos naturales y el desarrollo sustentable, etc.; todo lo cual cobra en la actualidad particular relevancia.

Además, resulta evidente que, para las universidades latinoamericanas, el ámbito en el cual se circunscribe el concepto de responsabilidad social está en consonancia con la propia problemática determinada por la dependencia tecnológica y todos los problemas asociados al subdesarrollo, donde las universidades tienen un papel protagónico e imprescindible que cumplir². Todo esto en la línea epistemológica y estratégica planteada en el “Proyecto Universidad Construye País”, siguiendo la Declaración Mundial sobre Educación Superior para el siglo XXI, - aprobada en la Conferencia de la UNESCO en París (5-8 octubre.1998)-, donde se propone el diseño de una universidad socialmente responsable con una características determinadas (Ramos, 2012):

*Espacio de creación de un capital social del pensamiento mediante la investigación interdisciplinaria; formación de profesionales; apoyo a la elaboración tanto de políticas públicas como privadas de desarrollo y a las necesidades de los distintos sectores del país, para concretar su aporte al desarrollo sustentable a través de la mejora de la calidad de vida del conjunto de la sociedad.

*La universidad se transforma en una comunidad real de aprendizaje y transmisión de conocimientos; creando vínculos entre académicos, estudiantes y agentes sociales.

* La docencia busca la formación de mujeres y hombres altamente cualificados, con visión social, comprometidos con los valores de la responsabilidad social universitaria; que entienden el ejercicio profesional como praxis ética de servicio a la sociedad.

*El currículo tiene que ser necesariamente transversal, asumiendo la realidad del país, con el objetivo de hacer efectivo el compromiso con el desarrollo social sustentable mediante la prestación organizada de servicios a personas y colectivos que se encuentran al margen de los efectos del desarrollo.

*La importancia de la formación permanente pretende facilitar la actualización de la educación superior en sus conocimientos y competencias que habilitan la consecución eficiente de los objetivos de desarrollo humano y social, como expresión efectiva del compromiso social.

*La institución universitaria tiene que estar permanentemente abierta a los retos y exigencias procedentes de la comunidad social, generando y aplicando conocimiento que sienta las bases de la interacción activa con los diversos entornos mediante procesos y metodologías organizativas eficaces.

3. PROPUESTA DEL MARCO DE LA UNIVERSIDAD DE SERVICIO Y SU FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La Universidad debe atender los distintos compromisos efectivos tanto éticos como legales con los diversos grupos de interés –stakeholders- En esta perspectiva analítica De la Cuesta (2011) considera que la oferta docente debe estar referenciada en relación a unos principios éticos que regulen la buena praxis gerencial, el compromiso social, la respuesta a las demandas del entorno y la promoción de una calidad de vida ciudadana³. Para el “Proyecto Universidad Construye País”, la responsabilidad social se traduce en la capacidad de la universidad para difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores, por medio de cuatro procesos claves: gestión, docencia, investigación y extensión, asumiendo de esta manera su sentido de responsabilidad

social ante la propia comunidad universitaria y ante el país donde está inserta (Ferrer, 2006).

En lo relativo a las bases epistemológicas del modelo de la Universidad de Servicio cabe señalar que éstas responden a los principios de la responsabilidad social universitaria, los cuales evidencian diversos aspectos y matices que complementan una representación de la RSU desde una perspectiva holística⁴. Siguiendo a Rodríguez (2010), podemos establecer varias propuestas de modelos característicos de RSU, cuya finalidad más inmediata es la de asociar el ejercicio de la gerencia universitaria en algunos de ellos.

Modelo Tradicional. Este modelo responde a un paternalismo clásico, donde las demandas sociales globales se responden mediante una oferta convencional de conocimientos generales y dentro de este marco, a través de la formación de profesionales. En este sentido, la estructura organizacional universitaria se desenvuelve al margen de los entornos sociales, donde la RSU prácticamente se centra en los procesos formativos formales de los alumnos.

Modelo académico moderno y corporativo. Se destacan tanto la docencia como la investigación, produciéndose una orientación hacia la respuesta de intereses específicos. Se estructura un modelo institucional renuente a dinámicas de intervenciones procedentes del exterior del sistema universitario. Todo esto ocasiona una fuerte identidad de pertenencia de la comunidad docente donde es la comunidad académica la que delimita con claridad los límites entre la universidad y la sociedad. En este sentido, la RSU se identifica con el desarrollo de actividades para algunos stakeholders

como las instituciones gubernamentales y entidades sociales no lucrativas.

Modelo empresarial e instrumental. Se propugna una interacción abierta entre la universidad y la sociedad. La RSU se materializa a través de actividades y programas de extensión. La visión del conocimiento se especializa y se instrumentaliza en parámetros de mercado. La percepción de la universidad se entiende como una dinámica corporativa con el entorno pero que no termina por integrarse en el mismo.

Modelo global, pluralista e intrínseco. Es, precisamente, en este modelo donde se pone en valor a la institución universitaria como un stakeholder. Esto implica, de forma efectiva una arquitectura organizativa con el concurso y participación activa de todos los grupos de interés. Dentro de este modelo se representa a la RSU como el principio rector que arbitra y regula desde las estructuras gerenciales universitarias el conjunto de los compromisos sociales, medioambientales y económicos de la universidad, en relación a las expectativas de todos sus grupos de interés.

Modelo ético. Desde esta perspectiva la RSU considera como objetivo básico e irrenunciable la formación de sujetos con valores y con un claro compromiso por la promoción del desarrollo social, económico, ambiental y cultural de todos sus contextos sociales.

Así pues, la universidad debe romper representaciones y paradigmas enquistados y superados por las circunstancias actuales para concebirse como una institución destinada a enfrentar los desafíos del mundo contemporáneo. Como señalan Pelekais, Ferrer, Cruz y Romero (2007) la universidad tiene que concretar su responsabilidad social en el

ejercicio de la formación de ciudadanos que construyan una sociedad más justa como expresión de su irrenunciable compromiso ético⁵. Tal situación exige cambios en las actitudes de los directivos de las instituciones universitarias y cambios de paradigma en la gestión universitaria. Es aquí donde entra en juego el nuevo paradigma: La Universidad de Servicio.

4. PRINCIPIOS, ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS DEL MARCO DE LA UNIVERSIDAD DE SERVICIO

El marco organizativo de una universidad con vocación de servicio se concibe como una propuesta teórica y procedimental viable, deseable y posible para emprender cambios y transformaciones en la estructura académica y administrativa de la universidad, partiendo de las tres funciones básicas universitarias en el marco de la normativa legal vigente y la responsabilidad social universitaria, como gestión de impacto y política de calidad ética (Ramos, 2010). Además, dicha concepción de la visión de la Universidad de Servicio se entiende como una organización receptiva y capaz de ofrecer respuestas de manera oportuna, eficaz y efectiva a los diversos grupos de interés tanto internos como externos a la universidad (Barreto, 2007). Dicho marco demanda un alto desempeño y elevado sentido de pertinencia social, expresado a través de la acción de un personal altamente comprometido con su rol de agente dinamizador de la responsabilidad social universitaria, que actúe con sentido ético, y que, por supuesto, participe en el desarrollo del capital social de la comunidad.

En lo relativo a los principios, que fundamentan y asientan el marco de la universidad de servicio, destacamos los siguientes:

Principio de Unidad, Trabajo en Equipo y Compromiso con la Organización

Se trata de alcanzar, desde el marco organizativo de la Universidad de Servicio una organización de alto desempeño académico con compromiso social activo; de innovación permanente de sus procesos a través de la mejora de sus productos y servicios; de alto desarrollo y desempeño de su capital humano, junto con un fortalecimiento de la responsabilidad social con los diferentes contextos sociales, económicos, científicos, etc. de referencia.

Principio de Coordinación

Este principio aluda a la necesidad por aplicar un diseño que resulte ser un poderoso estímulo a la comunidad universitaria, a través de la promoción de su acción y creatividad; estrategia orientada a la consecución de estímulos en el entorno y creación de la unidad de gestión de recursos disponibles; implementación de un plan de desarrollo estratégico con indicadores de calidad, el cual abarca la actividad académica, la planta física y el presupuesto; sistema de planificación racional en las facultades y dependencias universitarias; organización de espacios de diálogo con los diversos sectores de la universidad para garantizar la participación y compromiso de todos; revisión del manual de cargo para hacer los ajustes pertinentes junto con una propuesta a la OPSU.

Principio de Cooperación y calidad en el servicio

En el marco de gestión de la Universidad de Servicio se pretende establecer una serie de políticas de alianza estratégica con el sector externo; proceder a la detección de necesidades, problemas y oportunidades del entorno;

trabajar en el aprovechamiento de la LOCTI para la investigación aplicada; junto con una amplia formación de una política integral de investigación.

Principio de Descentralización

Este principio transversal hace referencia a la necesaria transferencia de competencias y recursos a las facultades y núcleos; al fortalecimiento de los departamentos para favorecer la multidisciplinaridad; a la dinamización y aplanamiento de la estructura organizativa; al apoyo activo a la innovación e investigación en todos los niveles y procesos de funcionamiento; a la oportuna creación del Vicerrectorado de Extensión; y al establecimiento de gabinetes de gobierno conformado por cada autoridad con sus dependencias adscritas.

Principio de Complementariedad

En la implementación del marco de la Universidad de Servicio en las diferentes estructuras organizativas conlleva la reducción de la duración de las carreras de pregrado; la incorporación progresiva de las TIC junto con la organización de estudios a distancia; el desarrollo de planes curriculares integrales y el fortalecimiento de los postgrados; y, por supuesto, desarrollar de forma sistemática todo aquello que hace referencia directa a la relevancia, pertinencia y compromiso ético de la docencia.

En lo relativo a la concepción de la misión de la Universidad de Servicio, ésta se asume como un proceso que debe desarrollarse a través de las tres funciones básicas universitarias, sin obviar la relación entre ellas, considerando la integración y la participación activa de la comunidad universitaria, los grupos externos y del entorno

en el marco de la responsabilidad social (Bustos, 2004). Tal proceso, como señalan Pelekais et al. (2007) debe propender a la formación de profesionales de alta competencia con sentido ético, capaz de dar respuestas a las necesidades reales de la comunidad y del sector socio productivo del país, mediante diseños de unas estructuras académicas y administrativas flexibles, ajustadas a las necesidades del entorno, siempre en interacción con las exigencias que derivan de la tecno-ciencia y la globalización.

Ciertamente el objetivo general de estos nuevos marcos de gestión buscan el establecer una coherencia lógica entre la misión institucional y la práctica efectiva de la institución, mediante el ejercicio pleno de la democracia participativa de los grupos de interés tanto internos como externos, desarrollando una gestión de impacto sustentada en los principios éticos y en la propia responsabilidad social universitaria (Ramos, 2012).

Por consiguiente, en lo que respecta al establecimiento y desarrollo de los objetivos específicos, dichos objetivos suscitan nuevos planteamientos y retos exigentes para la mejora de la eficacia y de la eficiencia de las dinámicas de gestión universitaria, desde la óptica y la perspectiva del compromiso social:

a) Revisar los diseños curriculares de las carreras de pregrado y las ofertas académicas a nivel de los postgrados, para su adecuación a las demandas del entorno socioproductivo, evaluando su impacto socioeducativo y cognitivo.

b) Fortalecer el desarrollo del servicio comunitario a nivel de pregrado como eje transversal en todas las asignaturas que conforman el diseño curricular, flexibilizando los requisitos e incrementando el

número de horas para ampliar los vínculos de la universidad con la comunidad.

c) Profundizar la investigación socialmente útil y la gestión social del conocimiento, a través de la definición de líneas temáticas que surjan de las necesidades reales de las comunidades, con la participación del sector económico y de los agentes sociales.

d) Desarrollar un nuevo concepto de servicio a la comunidad mediante la función de extensión, generando beneficios compartidos que permitan minimizar la dependencia del presupuesto oficial asignado.

e) Descentralizar y flexibilizar las estructuras académicas, administrativas, competencias y recursos para simplificar tanto las dependencias centrales como los procesos, de acuerdo a las funciones universitarias.

f) Simplificar las dependencias adscritas a los vicerrectorados, partiendo de su naturaleza, funciones y tareas, definiendo sus competencias a través de la reglamentación correspondiente.

g) Fortalecer los departamentos en facultades y núcleos, como unidades ejecutoras directas de las funciones universitarias, reglamentando sus atribuciones bajo principios de unidad, coordinación, interdisciplinariedad, transdisciplinariedad y complementariedad.

h) Formar académica y gerencialmente a los grupos de interés internos, considerando aspectos laborales, ambientales, junto con la necesaria meritocracia como mecanismo para el ascenso y reconocimiento

por méritos para el logro de un impacto organizacional satisfactorio.

En lo que respecta al ámbito de aplicación, éste tiene que desplegarse de modo progresivo en todas las estructuras académicas administrativasⁱⁱ. Por otro lado, los componentes del marco se desglosa en el capital humano – alumnos, personal docente y de investigación, personal administrativo, personal obrero y grupos externos-; en determinados aspectos funcionales –funciones, currículo, procesos técnicos, docentes y administrativos, junto con la prestación de los servicios- (Álvarez, 2004).

5. FASES DE IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN UNIVERSITARIA

En primer lugar, se impone el fortalecimiento y desarrollo de una sólida cultura organizacional de servicios en el interior de la institución universitaria, destinada a modificar los paradigmas establecidos para sensibilizarla ante los requerimientos del entorno, y poder lograr la adopción de una serie de medidas propulsoras de la innovación integral en todos sus procesos en el marco de las funciones: docencia, investigación y extensión, para que las IES puedan seguir constituyendo el eje rector del desarrollo integral.

5.1. Primera fase: información y divulgación de la propuesta a la comunidad universitaria.

Es necesario plantear la relación dialógica con los todos los actores de la comunidad universitaria, entes gubernamentales y privados, procurando adecuar el discurso

al nivel del sujeto receptor de la información, la cual debe ir acompañada de material de apoyo que justifique la plasmación organizativa del modelo. Además, son muy importantes los llamados procesos de negociación, ya que éstos articulan la comunicación con los mecanismos de intervención en la realidad social (Habermas, 1989). En este sentido, es precisamente el conocimiento interactivo el que promueve la producción de relaciones comunales caracterizadas por un amplio sentido de vinculación 6.

Desde esta perspectiva organizativa de cambio y de innovación de las organizaciones universitarias son muy importantes los llamados procesos de cooperación. De hecho, el nuevo modelo de gestión se sustenta en el objetivo general del desarrollo institucional a través de las actividades de docencia, investigación y extensión. Por lo que hay que aprovechar el potencial inherente de la universidad, modernizándola a los fines de maximizar los escasos recursos presupuestarios. Pero, además, y, sobre todo, se trata de ir propiciando procesos de autogestión, junto con la promoción social mediante la interacción entre los entes gubernamentales y los privados. Además, son muy importantes los procesos de integración, donde la participación activa de la comunidad es fundamental para la realización de actividades de extensión. Por lo tanto, en el proceso de planteamiento de actividades inherentes al modelo debe diseñarse un plan de acción orientado a la integración de los actores sociales en funciones de gobierno o con niveles apropiados de liderazgo, y posteriormente abordar al conglomerado de actores en general.

5.2. Segunda Fase: Procesos de formación de la comunidad universitaria

El desarrollo de una cultura organizacional fundamentada en la responsabilidad social demandará la implementación de un conjunto de talleres, dinámicas

grupales y otras actividades que propendan, no sólo a la concienciación de la comunidad sobre la necesidad de profundizar el sentido de pertinencia social en las universidades, sino también de una docencia e investigación que respondan a las necesidades sociales de la colectividad. (Kliksberg, 2001).

De este modo, será de notable utilidad el diseño y desarrollo de un proyecto piloto, en cuanto expresión del nuevo paradigma de gestión para ser desarrollado tanto en una facultad como en un núcleo, y que pueda servir, por consiguiente, de modelo a la comunidad universitaria.

5.3. Tercera Fase: Reestructuración académico-administrativa

En esta tercera fase es donde tiene que iniciarse la reestructuración académica administrativa, en la que están implícitos los principios y los procesos que coadyuven al logro efectivo de la misma; lo cual, obviamente, pasa por atender tanto la estructura organizacional administrativa como sus propias particularidades: trabajo en equipo, compromiso con la organización, calidad en el servicio, desarrollo humano, innovación y creatividad, comunicación y liderazgo.

En el plano de la docencia, es fundamental abordar cambios y reformas sustanciales en lo que tiene que ver con la reducción de la duración de las carreras de pregrado, con la incorporación de las TIC para el desarrollo de estudios a distancia; junto con la relevancia, pertinencia y trascendencia de los planes curriculares integrales y el fortalecimiento de los postgrados.

En cuanto a la investigación, es necesaria organizar procesos de consolidación organizativos para que se proceda

al eficaz aprovechamiento de la LOCTI para las dimensiones básicas y aplicadas de la misma; junto con una oportuna ampliación de la formación en las políticas integrales de investigación.

En lo relativo a la extensión, para el desarrollo de este modelo, es procedente tanto el diseño de políticas de alianza con el sector externo como la detección de necesidades, problemas del entorno, para poder conferir a la función de extensión la cualidad de ser gestora de la docencia y la investigación. De ahí que, para lograr que la función de extensión tenga un posicionamiento jerárquico que le permita el cumplimiento de su misión, además, sería conveniente la creación del vicerrectorado de extensión.

5.4. Cuarta Fase: Control y evaluación del modelo. La retroalimentación

Esta última fase puede cumplirse a través del seguimiento permanente de las actividades programadas de modo periódico, donde se van a evaluar el alcance de los objetivos esperados. Además, como consecuencia de la evaluación del modelo, será posible aplicar los correctivos necesarios para el desarrollo del proyecto, así como la aplicación de los oportunos ajustes que se exijan.

6. CONCLUSIONES

Las instituciones de educación superior conseguirán su plena realización institucional y social en la medida que sean capaces de ser y representar un factor de desarrollo integral para el país. Dicho objetivo se conseguirá a través de la docencia, la investigación y la extensión; funciones básicas que le han sido asignadas históricamente, y que siguen teniendo plena vigencia en la actualidad. Ahora bien, el

elemento que fundamenta la ventaja competitiva en la gestión innovativa de la academia está representado por la responsabilidad social universitaria y su sentido de pertinencia ante las exigencias de un desarrollo social sustentable. De modo que las necesidades del entorno estén debidamente articuladas con la visión y misión universitarias de servicio público.

Los nuevos modelos de organización, aplicados en ámbitos y contextos organizativos universitarios, conllevan como objetivo prioritario la consolidación de las capacidades científicas y tecnológicas. Las cuales estarán orientadas en relación a criterios de responsabilidad social cuyo éxito dependerá del modo de articulación de los factores generadores de conocimiento con los actores económicos y sociales.

Por eso, la universidad con vocación de compromiso social, la Universidad de Servicio, se articula como una propuesta organizativa y funcional para emprender aquellas transformaciones en las estructuras académicas y administrativas, dentro del marco de la responsabilidad social universitaria, como gestión que interactúa con los grupos de interés internos y externos. Además, dicha concepción de la visión de la Universidad de Servicio se entiende como una organización eficaz y eficiente en la respuesta a las diferentes demandas planteadas.

En cualquier caso, siempre hay que tener en cuenta el hecho que la identidad corporativa de la Universidad de Servicio es, en definitiva, sobre su capital humano, esto es la forma o modo de cómo las personas desempeñan su trabajo y sus funciones asignadas. Si las organizaciones desean desarrollar culturas que promuevan y cultiven la gestión social deben tener presente, en todo momento, que las dinámicas de innovación conllevan una exigencia de

actualización permanente. Por el bien tanto de la universidad como de la sociedad de la que forma parte.

REFERENCIAS DOCUMENTALES

- Álvarez, Tulio (2004). **Perspectiva Académica**. Publicaciones Universitarias. Maracaibo (Venezuela).
- Arias, Fernando y Heredia, Víctor (2001). **Administración de recursos humanos para el alto desempeño**. Trillas. México.
- Arocena, Rodrigo y Sutz, Judith (2001). **La Universidad Latinoamericana del Futuro, Tendencias, Escenarios y Alternativas**. Colección Udual. México.
- Barylko, Jaime (2005). **Reflexiones filosóficas en la búsqueda de la verdad**. Ariel. Buenos Aires (Argentina).
- Barreto, Patricia (2007). La Responsabilidad Social Universitaria y Compromiso Social. http://www.newsperuvian.com/Portal/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=100. Consultado el 12-03-014.
- Bennis, Warren (1998). **Cómo llegar a ser líder**. Norma. Bogotá.
- Bustos, Carmen (2004). **Estrategia didáctica para la vinculación de la docencia, con la investigación y la extensión en la praxis educativa**. Ediluz. Maracaibo.
- Carneiro, Manuel. (2004). Responsabilidad social Corporativa. Editorial Esic. Madrid (España).
- Cavero, Luis. (2006). La responsabilidad social universitaria: transformaciones para el Perú y América Latina. Pontificia Universidad Católica del Perú. Extraído de <http://blog.pucp.edu.pe/item/439>. Fecha de Consulta: 19/09/2014.
- De la Cuesta, Marta (2011). Responsabilidad Social Universitaria. Extraído de: <http://www.fundacioncarolina.es/es-ES/nombrespropios/Documents/> Consulta el: 24.07.14.

- Espinoza, Rafael (1999). **Naturaleza y Alcance de la Relación Universidad-Sector Productivo.** Prensas Universitarias. Maracaibo (Venezuela).
- Escorsa, Pere y Valls, Jaume (2001). **Tecnología e innovación en la empresa. Dirección y Gestión.** Alfaomega. Universidad Politécnica de Catalunya, Barcelona (España).
- Férgunson, Álex (2003). Relevamiento de Experiencias de Reformas Universitarias de Venezuela. Informe Final. IESAL. UNESCO-Venezuela.
- Ferrer, Juliana (2006). **La corresponsabilidad como principio rector para el servicio comunitario desde las universidades venezolanas.** URBE. Maracaibo (Venezuela).
- Guédez, Víctor (2006). **Ética y Práctica de la Responsabilidad Social Empresarial.** Editorial Arte C.A. Venezuela.
- Habermas, Jürgen (1989). **La investigación como acción participativa. Inicios y desarrollos.** Editorial Popular. OEL. España.
- Kilsberg, Bernardo (2001). **Seis tesis no convencionales sobre participación.** Capital social y cultura. Fondo de Cultura Económica. México.
- Martínez, Oswaldo y Pico, Juan. (2006). Responsabilidad social de las universidades. Universidad de Buenos Aires. Argentina.
- Paredes, Leopoldo. (2005). **Mimeo sobre cultura innovativa.** Departamento de Fomento.
- Pelekais, C. Ferrer, J. Cruz, A. Romero, D. (2007) **Responsabilidad Social: Compromiso de las organizaciones.** Ediciones Astro Data. Maracaibo.
- Pelekais, Cira y Aguirre, René. (2008). Hacia una cultura de responsabilidad social. Editorial Pearson Education. México.
- Ramos, César (2010). **La universidad de servicio. Propuesta de un modelo interactivo entre instituciones socialmente responsables y el entorno socioproductivo.** Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo (Venezuela).

- Ramos, César (2012). "Cultura innovativa para la universidad de servicio en el marco de la responsabilidad social universitaria". **Opción**, N° 68. Maracaibo (Venezuela). pp. 287-302.
- Rodríguez, José (2010) Responsabilidad Social Universitaria. Producción. Editorial Gesbiblo, S. L. Madrid. (España).
- Schmidheiny, Stepham. (2004). Responsabilidad social universitaria. Ponencia presentada en el Congreso Convertirse. Ciudad de Guatemala (Guatemala).
- Valleys, Francois (2007). Responsabilidad Social Universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente. (Ponencia en Línea). Disponible: http://www.itesm.mx/va/FEV/dic07/directores_carrera/Responsabilidad_Social_Universitaria.pdf. Consultado el: 30.02.2016
- Vallaey, François y Carrizo Luis. (2005). Responsabilidad social universitaria. Marco Conceptual, antecedentes y Herramientas RSU. Red Ética y Desarrollo. BID. USA
- Vallaey, François; De la Cruz, Cristina; Sasia, Pedro. (2009). Responsabilidad social universitaria. Manual de Primeros pasos. Primera edición. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana Editores, México.
- Yicón, Carlos (1997). **Aspectos Críticos de la Universidad**. CEELA. Maracaibo (Venezuela).

Notas

1. El desarrollo del concepto: la Universidad de Servicio, está recogido y desarrollado en el estudio: "Propuesta de un modelo interactivo entre instituciones socialmente responsables y el entorno productivo". Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo. (2010).
2. Estas consideraciones previas guardan relación con los nuevos retos que se plantean a las instituciones de educación superior en esta era de la economía global, basada en el conocimiento y en la innovación constante

(Barylko, 2005). Dentro de este marco, las universidades requieren directivos caracterizados por ser personas visionarias con altas condiciones morales, capaces de generar en su personal un alto sentido de compromiso, dado el sentido altruista que implícitamente representa la responsabilidad social, por supuesto resulta imprescindible la actuación del líder para promoverla y establecerla (Bennis, 1998).

3. El marco normativo de la responsabilidad social está establecido dentro de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 135, éste reza textualmente: “Las obligaciones que correspondan al Estado, conforme a esta Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general, no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y responsabilidad social y asistencia humanitaria, correspondan a los o a las particulares según su capacidad”...; y agrega: “La ley proveerá lo conducente para imponer el cumplimiento de estas obligaciones en los casos en que fuere necesario”. Del texto se deduce que los componentes de desarrollo se generan desde las universidades, como instrumentos al servicio del interés público. Especial relevancia adquieren las disposiciones de la Ley de Universidades que hacen relación al compromiso social de éstas con su entorno en cuanto servicio institucional. Así pues, las universidades deben contribuir “con el esclarecimiento de los problemas nacionales” (art. 2); asimismo se recoge la función rectora de la educación en el desarrollo y progreso del país (art.3); donde la docencia universitaria debe referenciarse en la “justicia social y la solidaridad humana” (art.4). En esta línea de fundamentación legal se ubica la Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior (2005) donde se pretende establecer un nexo de unión entre el estudiante universitario y su entorno, materializando de este modo la función de la extensión universitaria con la responsabilidad social en contextos sociales de proximidad.

4. Por su parte, Valleys (2007) al definir la RSU, indica que ésta se corresponde con una política de calidad ética en el desempeño de la comunidad universitaria -estudiantes, docentes y personal administrativo-, mediante la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales y ambientales generados por la universidad, en un diálogo participativo con la sociedad para mejorar la academia y promover el desarrollo humano sostenible. Se trata, por lo tanto, de una gestión socialmente responsable que tiene muy en cuenta las consecuencias o efectos sobre el entorno ambiental, tratando de maximizar los impactos positivos en el conjunto de la sociedad y de la educación. Otros autores, como Arocena y Sutz (2001), advierten que la responsabilidad social universitaria supone la definición de la nueva misión, correspondiéndole a

la universidad latinoamericana atender los desafíos científico-tecnológicos al establecer nuevas relaciones con la sociedad en general y con el sistema productivo en particular. De ahí la oportunidad de promover en sus comunidades una cultura de la justicia social y de los derechos humanos, de acometer la formación del personal profesional capaz de dominar intelectualmente el sistema productivo en favor de las culturas regionales latinoamericanas, lo que permitirá desplegar mayores esfuerzos para humanizar la tecnología y para favorecer una mayor interacción cultura-desarrollo.

5 La OEA-BID (2004) citada por Pelekais et al. (2007) explicita los retos a los que necesita responder la comunidad universitaria en relación a su responsabilidad social: redefinir su rol social, enfocando la formación de los estudiantes hacia un perfil ético de ciudadano comprometido con el desarrollo de su país; incidir en la transformación de las estructuras sociales para lograr una mayor y mejor calidad de vida; buscar un saber interdisciplinario que atienda la complejidad de la realidad social y que pueda estructurar una sólida base ética en la interacción con el entorno. En definitiva, la responsabilidad social universitaria constituye, como apunta Ramos (2010), una de las manifestaciones más singulares de la ética organizacional, al condensar el compromiso de la institución universitaria con todos los agentes sociales. De ahí que los máximos responsables universitarios de la gestión estratégica y operativa tienen el deber ético y legal de cooperar con el desarrollo de aquellas políticas públicas destinadas a lograr el bien común.

6. En razón de lo expuesto, la negociación debe ser una estrategia cíclica durante todo el proceso de docencia, investigación, extensión y gerencia, tomando en cuenta el rol de la universidad como eje de integración comunitaria y de producción de conocimiento. Siendo así, ninguna transformación puede lograrse si no hay entendimiento con los miembros de la comunidad, con el personal docente, administrativo, obrero y con los propios alumnos; pues de lo contrario, podrían surgir acciones y tácticas dilatorias que afecten las actividades programadas y las propuestas de cambio de gestión en las organizaciones.

ⁱ Los datos estadísticos, resultado de la aplicación de las técnicas cuantitativas, están recogidos y estructurados en el libro del Profesor César Ramos: “La Universidad de Servicio. Propuesta de un modelo interactivo entre instituciones socialmente responsables y el entorno productivo”. Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo. (2010).}

ⁱⁱ Así pues, las acciones estratégicas, de este nuevo marco organizativo con sentido de la responsabilidad social aplicada a la gerencia universitaria, abarcan e integran una serie de

acciones básicas para el correcto funcionamiento del modelo: a) propicia ante las instancias correspondientes la modificación de la Ley de Universidades y adecua la reglamentación interna, b) diseña una política tanto informativa como formativa dirigida a la comunidad universitaria sobre el modelo propuesto, concebida como una gestión eficiente, c) realiza alianzas con sectores externos que fortalezcan la integración de la universidad con el entorno, d) establece mecanismos claros y precisos de participación de la comunidad universitaria en el marco de una nueva cultura de servicio mediante las diferentes modalidades de la extensión universitaria, d) define políticas orientadas al fortalecimiento de la identidad institucional y el sentido de pertenencia, e) crea mecanismos para garantizar la inclusión y la equidad de la comunidad universitaria desde su ingreso, permanencia y egreso.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 32, N° 80, 2016

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia.
Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve