

TRANSFORMACIÓN ACADÉMICA EN LA GERENCIA DEL CONOCIMIENTO: DESAFÍO Y ESTRATEGIAS DE LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES PARA EL DESARROLLO Y ECONOMÍAS EMERGENTES

Dra. Maritza ÁVILA URDANETA

**Dpto. de Ciencias Administrativas Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia
Maracaibo, Estado Zulia, Código Postal 4001, Venezuela**

Mgs. Mercedes RÍOS DE MORALES

**Dpto. de Ciencias Humanas, Núcleo Costa Oriental del Lago, de la Universidad del Zulia
Cabimas, Estado Zulia, Código Postal 4002, Venezuela**

RESUMEN

Transformar la universidad significa dotarla de nuevas capacidades y formas de trabajo para cumplir con su misión formadora, que debe anticiparse y dar respuesta a las transformaciones sociales. Subyacen dos ámbitos del ser en las organizaciones: 1) los factores ideales o espíritu, las ideas, valores, predisposiciones, conocimiento y 2) los factores reales, las condiciones sociales o materiales, que determinan la selección de qué conocimiento se crea, se formula o se cree que es relevante. Se manifiesta el proceso de transformación de las universidades como organizaciones inteligentes que impulsa la globalización como resultado de las fuerzas competitivas del mercado. El objetivo es analizar el proceso de transformación de la Universidad del Zulia como organización inteligente para adecuar la oferta al mercado de trabajo para el desarrollo de economías emergentes. La investigación es de tipo descriptivo-documental. De los resultados, la innovación, la creación, la comunicación y la crítica son las competencias necesarias para actuar y enfrentar las demandas para la integración y adaptación al cambio. Se concluye que la transformación es un proceso continuo de innovación que emprenden las universidades en la búsqueda de ventajas competitivas sostenibles fundadas en elementos intangibles especialmente, en el "**conocimiento**", interiorizado por todos los miembros de la organización.

Palabras claves: Transformación Académica, Gerencia de Conocimiento, Organizaciones Inteligentes, Competencias y Desarrollo Economías Emergentes.

1. INTRODUCCIÓN

La transformación universitaria es una necesidad sentida en la sociedad moderna, atiende a profundos cambios que deben gestarse en los procesos de reforma que subyace en la carta magna de los países. Sin embargo, la realidad se percibe como procesos paralelos; por una parte no hay vinculación con las demandas del entorno que incluye las políticas y planes del Estado, y por la otra el surgimiento de nuevos conocimientos con la exigencia de la pertinencia social que impone cambios en la oferta universitaria.

Cuando se estudia el cambio organizacional de las universidades, surge un problema crítico, el contexto en donde se haya enmarcada la organización, que también está cambiando a una velocidad creciente, hacia una complejidad cada vez mayor. Desde esta perspectiva, en general, los ambientes organizacionales exigen un estudio permanente, pues de otro modo no se progresará en su conocimiento, comprender lo que esta aconteciendo en las tecnologías, y su interdependencia con el hombre. La teoría de sistemas se manifiesta con el análisis de los procesos internos de las organizaciones, en cuanto a relacionar las partes con el todo.

Es importante señalar, que para lograr estabilidad organizacional, es necesario que en esos ambientes las organizaciones individuales, sin considerar su tamaño, aspiran adaptarse con éxito simplemente porque dirigen sus propias acciones (estrategia). Una solución posible que pudiera tener vigencia para esos ambientes como estrategia, se trata del surgimiento de impulsar la formación de **valores** que tengan

una importancia convincente para todos los miembros de la organización. Es decir, considerar a los valores sociales como mecanismos de enfrentamiento que permitan manejar áreas persistentes de incertidumbre y turbulencia. Al respecto, para [1] Lewin (1936) los valores no son estrategias o tácticas, tienen el carácter conceptual de campos de poder, funcionan como preceptos o mandamientos.

Propiciar la **transformación** constructiva a través del surgimiento de valores efectivos en medio de campos turbulentos, incide en lograr cambios de un modo sorprendente; no es necesario buscar la pertinencia de grandes acontecimientos en red de hilos causales (imbricación) divergentes, sino que se pasa directamente al código ético. De esta forma se crea un campo que ya no está unido ni es turbulento, sino que se encuentra simplificado en sus partes y resulta relativamente estático. De tal forma, que esa transformación resultará regresiva o constructivamente adaptativa, tomando en cuenta los valores surgidos a los nuevos requerimientos ambientales.

El tipo de organización que requiere de una matriz organizacional (organización matricial), donde se perciba alguna relación entre organizaciones disímiles cuyos destinos está en lo fundamental, positivamente correlacionados, lo que significa nexos que eleven al máximo la cooperación y que reconozcan que ninguna organización puede suplir el papel de la otra y absorberla. En tal sentido, esta relación matricial actúa ante todo delimitando mediante criterios de valor la selectividad de la inclusión de un campo específico y, por consiguiente, a quien puede incluirse en el mismo. Este tipo de organización es modelo para las instituciones universitarias, que funcionarán según [2], al incorporar valores organizaciones que las relacionen con la sociedad en general.

Una matriz organizacional incluye lo que McGregor (1960)[3] señala como Teoría Y, que conlleva una nueva serie de valores, pero los valores van surgiendo de un modo bastante lento. Hay muy poco trabajo sistemático que se haya dedicado hasta el momento a establecer nuevos sistemas de valores o el tipo de criterio que podría mencionarse para permitir que pruebe empíricamente su efectividad en las organizaciones.

Churchman y Ackoff, 1950[4] fueron pioneros en estos estudios de valores en las organizaciones. [5] Likert, 1961 sugiere que en las grandes empresas o en los establecimientos gubernamentales, tomara entre 10 a 15 años para que nuevo tipo de valores de grupo se instaure en toda la organización; es decir se necesitara mucho mas tiempo por lo menos una generación, para que suma una serie de valores cubra a toda una sociedad moderna. Autores como Jun S. y Storm W.[6], consideran que es una tarea urgente de los científicos sociales dedicar más investigaciones al estudio de cómo se modifican, instauran y permanece un sistema valores en la sociedad.

Hoy en día América Latina se adentra a un proceso de definirse a si misma, transformar su posición en el mundo en un contexto de globalización de la economía, donde cada vez más son menos posibles las economías nacionales, donde cada vez más también las estrategias nacionales son de integración a la

economía mundial y de readecuación del modelo de economía interna.

Proceso de transformación infiere el poder asociar la relación modernización - democracia. De tal forma que lograr implementar esta relación solo es posible si la sociedad civil participa activamente, esto significa actores sociales, actores políticos, actores culturales, actores comunitarios participen en forma activa construyendo esa relación.

Lograr impulsar un proceso de transformación constituye un desafío fundamental para las universidades en nuestro continente. Desde una perspectiva académica acometer el proceso de modernización está en función del proceso de innovación tecnológica, que debe ser esbozado por etapas, tiene momentos, y tiene sobre todo un proceso de diferenciación estructural a ser concebido y diseñado desde el Estado.

Modernizar el Estado no es otra cosa que actualizarlo, hacerlo trabajar de una manera afín con los tiempos que corren, de manera que cumpla satisfactoriamente su visión y misión en tres grandes dimensiones: garantizar y hacer posible del ejercicio de los derechos de los ciudadanos, prestar servicios básicos acorde con las necesidades de los usuarios y crear las condiciones para el libre ejercicio de las actividades que emprende el sector privado y que puedan desarrollarse internamente y ser competitivas a nivel internacional.

En esta línea de trabajo las universidades avanzan hacia su rol de agentes formadoras, deben anticiparse y dar respuesta a las transformaciones sociales y a las exigencias que plantea un entorno altamente dinámico y exigente. Ante lo que constituye la gerencia de conocimiento, las universidades deben adecuar su oferta de graduados y su formación a las demandas del mercado laboral. Al respecto, la Unesco [7] define las claves del nuevo escenario de la educación superior: a) impredecibilidad de las nuevas necesidades productivas y de ocupación en que gran parte de las ocupaciones del 2020 están por aparecer, y b) ingreso masivo de jóvenes al mercado de trabajo, lo que genera la necesidad de desarrollo de sistemas de autoempleo.

Lo anterior supone ampliar el abanico de oportunidades de las universidades y promover en los estudiantes de desarrollo de las competencias que los habiliten para insertarse satisfactoriamente en el mercado de trabajo o autogestionar su desarrollo laboral. Asimilando los lineamientos de la UNESCO [7], como son la innovación, la creación, la comunicación y la crítica como competencias necesarias para actuar y enfrentar a los actores responsables a la realidad del siglo XXI.

En tal sentido, el problema objeto de la investigación es la transformación académica, que orienta a repensar de manera eficaz, convincente y actual, con el fin de garantizar a los estudiantes el desarrollo de competencias en una sociedad cada vez más novedosa. De tal forma, se plantea analizar el proceso de transformación de la Universidad del Zulia como organización inteligente para adecuar la oferta al mercado de trabajo para el desarrollo de economías emergentes y autogestionarias.

2. DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS DE LAS UNIVERSIDADES DE LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES PARA EL DESARROLLO Y ECONOMÍAS EMERGENTES

La educación superior en América Latina identifica un modelo de formación profesional unidimensional, orientado fundamentalmente a la incorporación de contenidos parciales, que convergen en la organización de los planes de estudios y prácticas profesionales en torno a tareas que reflejan la situación final de una larga cadena de procesos no coordinados con la formación profesional se requiere en la sociedad actual. De tal modo, por una parte están los planes de formación general, por la otra, los objetivos transversales o directores, y finalmente están los de formación profesional, todos los cuales están encaminados a lograr la integración en un proceso de formación lógico orientado a la acción.

En esta dirección, aparece nuevamente el concepto de competencia, que se define como un saber actuar de manera responsable y del agregado el saber integrar y transferir

conocimientos y capacidades en un contexto profesional. De tal forma, que los valores que identifican al ciudadano en su actuación le confiere además el de integrador y de transferir conocimientos y capacidades, para llevar a cabo determinadas tareas de tipo profesional.

El sistema de enseñanza que se plantea es más integrativo, sistémico u holístico y estratégico, de tal forma que permita al estudiante la incorporación de diversas inteligencias que integre el proceso de conducción de la información captada del ambiente externo, y del propio organismo (ambiente interno) a nivel cerebral, par que luego se traduzca en comportamientos resultantes. De tal forma que el fenómeno de la cognición a nivel biológico y psicológico pueda ser estructurado mediante la incorporación de *nuevas formas de enseñanza-aprendizaje orientada a la acción más que a la absorción de los conocimientos* [8].

Nuevas formas y necesidades que impera en el ambiente competitivo ha impuesto a las organizaciones respuestas más inmediatas que no se pueden realizar bajo la forma tradicional de organización del trabajo. Aceptar el desafío de cambiar y aprender continuamente, son imperativos para cualquier ciudadano o empresa en un mundo globalizado. Lograr insertarse con determinadas característica al cambio implica que la empresa también se convierta en un equipo competente conformado por profesionales adecuados.

Para analizar el cambio que implica aprender continuamente, hay que considerar el proceso que se gesta a lo interno de las organizaciones universitarias y la de sus actores en su relación con el ambiente. De manera que el intercambio entre la organización y aquellos elementos de su medio, se ha dado en llamar contextura ambiental. O sea la relación con las interdependencias ambientales, para lo cual requiere que las leyes que relacionan los elementos del ambiente sean acordes; sin embargo, con frecuencia las que conectan entre sí a las partes de la organización y que determinan la operación de los intercambios no son proporcionales. De tal forma, que comprender en su totalidad la conducta organizacional de sus miembros necesita algunos conocimientos sobre cada miembro y su interacción con el ambiente [6].

Partiendo de la premisa que similares instituciones (universidades privadas y públicas), cada una de las cuales no sólo debe tener en cuenta a las demás, cuando llamada ambiente perturbado –reactivo de contextura causal, se parte de la existencia de varias organizaciones si por azar se encuentren, sino pensar que el conocimiento que posee pueden saberlo las otras. La parte del ambiente a la cual desea pasar a la larga también constituye la zona o donde desean moverse el resto de las organizaciones; al saber esto, cada organización tratará de aumentar sus posibilidades, obstaculizando a las otras, restringiendo las posibilidades de hacer lo mismo y sabiendo que todas lo saben. La presencia de otras organizaciones similares crea una imbricación, en términos de [9] Chein (1943), de algunos hilos causales que hay en el ambiente.

La pregunta a formularse las organizaciones de educación superior en una contextura ambiental desvinculada con el ejercicio laboral, responde a: ¿cómo las universidades estarán en capacidad de asimilar el cambio dando respuesta a una demanda de competencias claves para el mercado de trabajo?, Ante la interrogante, es necesario destacar que las organizaciones son cada vez más complejas, de manera que exigirán competencias más elaboradas que estén en relación con la aplicación acelerada de conocimientos científicos al desarrollo tecnológico. Nuevos escenarios que requieren profesionales con competencias en el ámbito técnico y otras en relación con el desarrollo de personal y el ambiente externo de la empresa. Competencias como orientación al logro, comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo cooperativo, creatividad e innovación, gestión de conflictos, negociación, entre otros.

3. COMPETENCIAS PARA EL DESARROLLO DE ECONOMÍAS EMERGENTES

Las competencias como modelo curricular se remonta aproximadamente a cincuenta años, con algunas experiencias

realizadas en los Estados Unidos entre los años cincuenta y sesenta, pero su divulgación se acentuó a partir de los ochenta dadas las experiencias en el Reino Unido y el establecimiento de normas para su calificación. En virtud de que este modelo intenta adentrarse a las exigencias del mundo laboral, lo que obliga a una práctica más consubstanciada con el quehacer profesional. Esto presupone que los planes de estudio deben responder a desempeños laborales concretos. Ante esta realidad, es necesario formular la siguiente interrogante: ¿Es posible formar profesionales universitarios con competencias emprendedoras para los nuevos esquemas de desarrollo de economías emergentes que conlleva desafíos tanto para la empresa como para la educación superior?

Actualmente las instituciones de educación superior hacen esfuerzos por incorporar este nuevo esquema de currículo por competencias, cuyas exigencias es la de vincular la formación del estudiante con las demandas de las empresas y del mercado de trabajo. De forma de caracterizar las funciones y tareas exigidas a los empleados para atenderlas desde las instituciones universitarias.

En tal sentido, los diseños curriculares por competencia o por funciones, tareas u objetivos, están conformados por cuatro elementos: las bases, los fundamentos, el perfil y plan de estudios. Por consiguiente cuando se define el perfil ya están tomados los dos primeros elementos. En virtud de que el perfil conjuga las necesidades sociales que involucra el campo laboral, lineamientos de desarrollo del país y el contexto que involucra la formación. En cuanto a los fundamentos curriculares están identificados con política pedagógica que ayudan a estructurar el plan de estudios.

El perfil curricular delimita las características intelectuales, afectivas, psicomotoras que debe poseer el egresado de un determinado nivel o carrera profesional. El modelo adoptado para expresar las características puede variar en función de la forma que se adopte: competencias, funciones o tareas, además de los atributos personales que debe exteriorizar el egresado.

La política del gobierno de Venezuela a partir del 2004, fue la de formular los perfiles de formación en función de competencias generales, profesionales y específicas, medida que fuera debidamente aprobado por el Consejo Nacional de Universidades. Ello conlleva a revisar el significado y alcance del término competencia, implicaciones y evaluación de los planes curriculares, con el propósito de formular un currículo por competencias.

A continuación se muestran las condiciones institucionales requeridas para el diseño de un currículo por competencias [10]: 1) incorporar situaciones reales procedidas de la experiencia en el mundo laboral sector público y privado; 2) adoptar y poner en práctica estrategias instruccionales como la solución de problemas y estudios de casos; 3) adoptar las pasantías y prácticas profesionales para ejercitarse en las exigencias del trabajo; 5) asumir el modelo de competencias como eje formador de los docentes 4) Instruir a los docentes en el dominio de las competencias que deben desarrollar en sus alumnos y que estos deben asumir como propias; y 6) Poner en práctica los aportes de evaluación formativa de manera de revisar las dificultades y visualizar su corrección.

La adopción de experiencias exige un proceso de construcción para su implantación, en función de las políticas públicas que se insertan en los lineamientos de desarrollo nacional del país. Considerando que las competencias específicas responden a las necesidades sociales y demanda del campo de trabajo profesional que exigen de un estudio de escenarios del posible desempeño del futuro que atañe a una carrera profesional en lo que respecta a su perfil, que debe estar en concordancia con la pertinencia social.

A este respecto, se entiende la pertinencia social identificada con el desarrollo humano. De manera que se parte de que hoy el desarrollo es entendido como el logro de un contexto, medio, momentum, situación, entorno que facilite la potenciación del ser humano para transformarse en persona humana, dada su dimensión biológica y espiritual [11]. Se aprecia la redimensión del concepto de desarrollo en un marco constructivista,

subjetivo e intersubjetivo, valorativo o axiológico y endógeno, de forma que es dependiente de la confianza colectiva en la capacidad para inventar recursos, movilizar y intervenir en forma cooperativa y solidaria desde su propio espacio territorial.

En este sentido, hay acuerdo manifiesto en rechazar a los modelos racionales, uniformes y cerrados que se impuso con la modernidad madura en nombre de la diversidad, para dar cabida a la presencia de sociedades más complejas, en el devenir del avance de la gerencia del conocimiento, la tecnología, la información, las comunicaciones y por cambios profundos que surgen de la subjetividad de las personas. En este escenario cultural, [12] Tomassini, L (2000) plantea que las economías se orientan hacia la producción de significados, de tal forma que las sociedades, la educación y el consumo se mueven en mundos virtuales, con opciones de múltiples alternativas potenciales. Por ello, la valorización hacia los gobiernos, las mayorías electorales y los equilibrios macroeconómicos están relativizados por la importancia que toma el surgimiento de la emergencia de preocupaciones en torno a la calidad de vida, participación social, elección de estilos de vida propio, el respeto a los derechos, la educación, la igualdad de oportunidades, entre otras necesidades que valorizan al ser humano.

En este orden, autores como [13] Furtado, C (1982), señala que “la experiencia ha demostrado que el verdadero desarrollo es principalmente un proceso de activación y canalización de fuerzas sociales, de avance en la capacidad asociativa, de ejercicio de la iniciativa y de la inventiva. Por lo tanto, se trata de un proceso social y cultural, y sólo secundariamente económico. Se produce el desarrollo cuando en la sociedad se manifiesta una energía, capaz de canalizar, de forma convergente, fuerzas que estaban latentes o dispersas”

Se reconoce en el concepto de desarrollo su complejidad, profundamente axiológico, multidimensional, constructivista, cualitativo en su esencia e intangible, y en consecuencia, deja ser útil el concepto de desarrollo científico asociado al paradigma de la modernidad, por su carácter reduccionista, mecanicista y lineal [14]. El autor, sostiene que para entender el nuevo paradigma de desarrollo se requiere de enfoques holísticos, sistémicos complejos y recursivos.

Fomentar el desarrollo desde esta perspectiva interesa el nivel territorial localizado en el gobierno local, autoridades locales que requieren de un verdadero reentrenamiento mental para poder intervenir con éxito en la promoción y fomento del desarrollo, además del crecimiento.

En resumen, los sistemas complejos explican como es que se pueden formar fenómenos nuevos o emergentes, al interactuar los elementos de un sistema. De tal forma estos fenómenos no salen de la nada sino del producto de las interacciones entre ellos, entre el individuo (estudiante) y su mundo, entre distintos individuos, entre el individuo y su comunidad, entre el individuo y su cultura. A este respecto, las instituciones universitarias, como organización compuesta por muchos elementos, puede producir una cantidad de posibles estados de predicción de comportamientos del sistema que haga imposible su existencia, amenazando el sistema. En consecuencia, es necesario que la organización, de manera de regular o establecer normas permita un grado posible de predicción de su conducta. De manera de envolver a la organización en una sinergia o propósito común (Visión y Misión) Y de esta forma los actores que hacen vida en la organización responden como un sistema de interacciones que interactúan y aportan a sus experiencias, potencialidades, creencias y objetivos que son parte de sus cosmovisiones.

4. LA ORGANIZACIÓN INTELIGENTE EN EL DESARROLLO DE ECONOMÍAS EMERGENTES

Las organizaciones inteligentes, son aquellas que interactúan con el medio ambiente y conciben sus relaciones como un proceso y toma de decisiones inteligentes sobre lo que debería ser, a fin de funcionar en forma eficaz desarrollando un sistema flexible y ajustable de forma tal, que alcance de manera óptima sus objetivos - resultado. Logrando la eficiencia en el tiempo, auto evaluación y renovación, utilizando de manera efectiva sus

recursos mediante una integración armónica entre necesidades y deseos de sus miembros y su misión [15].

[16] Fiol y Lyles (1998), sostienen que las organizaciones inteligentes son aquellas que aprenden de su experiencia, documentadas mediante sistemas de información y gerencia del conocimiento permitiendo una auto-evaluación participativa, crítica y formativa de los planes, programas y proyectos que se adelanten. Su característica es el manejo efectivo de su conocimiento, detección oportuna de necesidades de mercado y su capacidad de innovación.

Las organizaciones inteligentes surgen como un sistema de interacciones entre dos o más actores o centros de acción, del cual surge la sinergia que los envuelve en un propósito común. La sinergia surge de un conjunto de actores, donde cada uno aporte a sus interacciones sus potencialidades y disponibilidades, incluyendo sus experiencias, creencias y objetivos. Para lograr este propósito común requieren la coordinación o consenso social partiendo que a través de la incorporación de energía en un contexto sinérgico. Esta incorporación de energía según [14] [Boiser (2003) recibe el nombre de **sinergia cognitiva**, energía que puede ser de naturaleza variada como sentimiento nacional, recompensa material o inmaterial, o como la satisfacción al logro.

El concepto de **sinergia cognitiva** deviene de un experimento realizado por el autor en el área de desarrollo regional participativo [17]. El autor, concibe la sinergia cognitiva "como la capacidad colectiva de realizar acciones en común sobre la base de una misma interpretación de la realidad y de sus posibilidades de cambio" [14]. Bajo la conducción de una energía externa que describe un marco cognitivo que es asumido por los participantes en la sinergia, que enlaza las posibilidades de acción con un conocimiento actual, contemporáneo; es decir conjuga la acción con el conocimiento propio de la gerencia del conocimiento. Del experimento de Boiser se desprende las relaciones entre gestión territorial y el conocimiento propio de la gerencia del conocimiento mediante la instalación de procesos de conversaciones sociales profesionalmente estructurada, responde al paradigma constructivista, en el uso del lenguaje, la palabra y el discurso, para crear actores y proyectos.

El mecanismo utilizado por el autor [14](Boisier, 2003), denominado proceso de conversaciones sociales profesionales busca precisar un lenguaje a partir de ciertas construcciones conceptuales, presentación de hipótesis sobre el crecimiento y el desarrollo en el territorio, lo cual se traducirá en un conocimiento socializado sobre la dinámica, conocimiento que versará con un poder simbólico a favor de quien imparte. Del cual se deriva el dialogo entre las partes, facilitador y participantes que permite explorar el espacio de las posibilidades.

De lo expuesto, se precisa la propuesta central que el desarrollo se plantea como una propiedad emergente de un sistema territorial complejo. Partiendo que la complejidad evidencia lo impredecible la gestión del desarrollo en términos científicos tradicionales. Dentro de esta complejidad los actores conservan la identidad de resistirse al cambio y de centrarse en el **interior**, y a su vez deriva la necesidad vital de todos los seres vivos de cambiar, crecer y explorar los límites del **exterior**. En consecuencia, se plantea una complejidad adaptativa del sistema a la vez que se auto-organiza. Es decir, se está en presencia de una organización inteligente que se rediseña y flexibiliza, imaginando modelos, probando ideas, actuando sobre ellas, siempre evolucionando y aprendiendo. Organización inteligente que responde a la construcción de capital intelectual en organizaciones abiertas al aprendizaje, centrando el futuro de éstas en su sostenibilidad cognitiva.

De esta propuesta destaca el contenido axiológico presente en el sub-sistema de valores que define el punto de partida del desarrollo. Al hablar de desarrollo en un territorio (nación, estado, municipio, parroquia), hay que distinguir en un conjunto de valores universales, como libertad, democracia, justicia, paz, solidaridad, igualdad, ética, heterogeneidad y alteridad, sin los cuales no podría ser pensado el desarrollo en general.

Al hablar de desarrollo de contenido axiológico estamos en presencia de actores (estudiantes, profesores, locales, comunidad en general) que se identifican como agentes de desarrollo, actores portadores de proyectos, con poder efectivo como para incidir en el curso de los acontecimientos, los que deben ser identificados con base a su formulación y viabilidad, a fin de convocarlos en el momento oportuno.

Es necesario señalar que además del subsistema axiológico, está presente un tercer subsistema que conforman las organizaciones públicas y privadas. Incluye objetos, propiedades y conductas. De forma que el catastro se constituye en un objeto que opera en el territorio, y que además interesa la evaluación de sus propiedades, características en relación con la contemporaneidad. Todo ello involucra los procesos de decisión, en función de la flexibilidad de respuestas a la cambiante demanda del entorno y sobre todo a su inteligencia organizacional dada por las propiedades. Quedando por evaluar el clima organizacional a través del patrón de relaciones inter-organizacionales, bien sea de cooperación o de conflicto.

El cuarto subsistema esta constituido por los procedimientos, mediante los cuales el gobierno local gobierna, administra, informa y posiciona en el entorno a su propio territorio en el nuevo escenario contextual de la globalización.

El quinto subsistema lo configura el capital económico, determinado por el flujo de inversión neta eficientemente aplicada, ya que no puede sostenerse a largo plazo una práctica de desarrollo.

Seguidamente se presenta el sexto subsistema, que identifica a los capitales intangibles de los recursos morales. Al respecto, el citado autor [14], señala diez categorías: 1)capital cognitivo, 2) capital simbólico, 3) capital cultural, 4) capital social, 5) capital cívico, 6) capital institucional, 7) capital psicosocial, 8)capital humano, 9) capital mediático, y 10) capital sinérgico.

5. EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ) HACIA EL DESARROLLO DE ECONOMÍAS EMERGENTES

A partir de la formulación del Plan de Desarrollo Estratégico 1996-2000, [18] LUZ (2000) se plantea un nuevo modelo de Universidad, al concebir su desarrollo como un proceso dinámico y continuo que permite organizar de manera sistemática y conocimiento de futuro, los programas y proyectos estratégicos necesarios para ejecutar acciones que conlleven a la consecución de tal fin. Adelanta la construcción de las líneas maestras para adecuar a la institución a los nuevos escenarios internacionales, nacionales, regionales y locales, con el propósito de dar respuestas concretas en su marco conceptual, legal, académico, organizacional y cultural.

Delinea su filosofía de gestión y valores instituciones, donde se conjuga la transmisión de la cultura, la creación de conocimientos y la formación de profesionales cualitativa y cuantitativamente preparados para el desarrollo del país, a través de una misión y visión de su futuro, que se materializa y profundiza en un conjunto de valores que orientan la gestión institucional como la actuación y conducta de cada uno de sus miembros. Destaca las ocho (8) categorías de valores que enuncia como valores institucionales: ética, democracia, autonomía, excelencia, lealtad, solidaridad, responsabilidad y liderazgo.

Destaca entre los objetivos estratégicos: " conducir un proceso de formación de un profesional hábil y útil (perfil por competencias) para ubicarse en un mundo competitivo, globalizado, integrado, regionalizado y en proceso acelerado de transformación, con base en resultados de una educación con calidad científica y pertinencia social" [18].

En lo que respecta a los lineamientos de políticas institucionales académicas, es importante destacar la renovación de la docencia, donde aflora un nuevo tipo de formación profesional polivalencia, la polifuncional y la flexibilidad. Para su concreción, los estudiantes universitarios necesitan oportunidades para confrontar y aplicar sus conocimientos y habilidades intelectuales de manera inmediata en sitios de ejercicio profesional. Atendiendo a esta visión, toma vigencia la

demanda de diseños curriculares abiertos en términos de mayores posibilidades de combinación de áreas y/o disciplinas, en la conformación de programas interdisciplinarios y de estudios de profunda transferencia de habilidades para la creación, innovación y comunicación en los espacios de trabajo.

En atención a lo señalado, se impulsan las directrices para la preparación de profesionales para el mercado de trabajo del próximo siglo, para lo cual se promueven nuevas experiencias de aprendizaje apoyadas en las tecnologías de la información y comunicación como los programas interactivos y la creación e implantación de sistemas de acreditación de aprendizajes por experiencias mediante el trabajo, adquiridos en contextos formales y no formales.

6. A MODO DE CONCLUSIÓN

La Universidad del Zulia avanza hacia el proceso de transformación académica, aún cuando se está en la etapa de evaluación de los programas de estudio, y de su actualización en función de competencias, considerando el perfil de cada carrera profesional desde las comisiones curriculares y departamentos. Considerar los lineamientos Unesco (1999), ya descritos orientan a trabajar la coherencia interna de los currícula centrados en competencias, sustentada en no sólo privilegiar lo profesional y en particular lo científico –tecnológico, sino estar consciente que debe conjugarse y buscarse la madurez personal del profesional, considerando la importancia de formar para la participación ciudadana y la convivencia como para el crecimiento personal sustentado en valores. Todo ello tiene implicaciones en cambios que son producto de políticas del Estado donde se exige una mayor identificación con las comunidades, de forma que debe asignarse en los planes de estudio un número de 120 horas de práctica comunitaria.

Dicho lo anterior, cabe agregar que asumir un currículo por competencias obliga a contar con condiciones institucionales apropiadas para ello, las cuales se recogen a continuación: a) en el desarrollo del currículo se incorporen situaciones reales que devengan de experiencias construidas en el mercado de trabajo; b) adoptar estrategias no convencionales donde se incorporen en las prácticas y pasantías las conversaciones profesionales en la construcción de hipótesis, que tiendan hacia la puesta en práctica de soluciones de problemas y casos de estudio; c) estructurar cursos a los docentes en formación de Valores e incorporar en sus prácticas pedagógicas las competencias a desarrollar en los estudiantes; y d) poner en práctica los aportes de la evaluación formativa en el logro de las competencias exitosas, y en particular aprovechar las debilidades del proceso para realizar las correcciones.

De lo expuesto, se precisa que la propuesta planteada en torno a que el desarrollo se concibe como una propiedad emergente de un sistema territorial complejo. Acción que compartimos, desde la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Plan Curricular de la Carrera de Administración, en las asignaturas de Gerencia Estratégica y Proyecto Empresarial, donde el escenario de trabajo es el Municipio y responde al modelo de desarrollo local, bajo el enfoque de aprendizaje constructivista. Partiendo de la complejidad del sistema territorial y de lo impredecible de la gestión del desarrollo en términos científicos tradicionales. Dentro de esta complejidad los actores (estudiantes) conservan la identidad de resistirse al cambio y de centrarse en su **interior (fuerzas internas)**, y donde se explora las vivencias dada la necesidad vital de todo ser vivo de cambiar, crecer y explorar los límites del **exterior (fuerzas externas)**. En consecuencia, se plantea la complejidad adaptativa del sistema a la vez que se auto-organiza. Es decir, se está en presencia de una institución (LUZ), organización inteligente que se rediseña y flexibiliza, imaginando modelos, probando ideas, actuando sobre ellas, siempre evolucionando y aprendiendo. Organización inteligente que responde a la construcción del capital intelectual en organizaciones abiertas al aprendizaje, centrando el futuro de éstas en su sostenibilidad cognitiva.

Al hablar de desarrollo emergente o de contenido axiológico, estamos en presencia de actores (estudiantes, profesores, locales, comunidad en general) que se identifican como agentes de desarrollo, actores que estudian el espacio local (parroquias)

realizan los diagnósticos pertinentes y son portadores de proyectos, con poder efectivo como para incidir en el curso de los acontecimientos, los que deben ser identificados con base a su formulación y viabilidad, a los cuales se les convoca en el momento oportuno.

7. BIBLIOGRAFÍA

- [1] Lewin, "Principles of Topological Psychology", Nueva York, McGraw-Hill Book Company. 1936.
- [2] P. Selznick, "Leadership in Administration", Nueva York: Harper & Row, Publishers. 1957.
- [3] D. McGregor, "The Human Side of Enterprise", Nueva York: McGraw-Hill Book Company, p. 33-34. 1960.
- [4] Churchman, W y Ackoff, R. L., "Methods of Inquiry, Educational Publishers", Inc., Chicago. 1950.
- [5] Rensis Likert, "News Patterns of Management", Nueva York, McGraw-Hill Book Company. 1961.
- [6] J. Long S. y W. B. Storm, "Las Organizaciones del Mañana: desafíos y estrategias". Biblioteca de Ciencias de la Administración, Editorial Trillas, Impreso en México. 1981.
- [7] Centro Regional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, Declaración Conferencia Regional sobre Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, Educación Superior Siglo XXI. 1999.
- [8] C. Álvarez Uslar y C. Moreno Cartagena, Formación basada en competencias emprendedoras para la modernización del Estado. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11, Octubre 2002.
- [9] Chein. "Personality and Typology", Journal of Social Psychology, No. 18. p. 89-101. 1943.
- [10] M. Camperos Camero. "Perfiles de Formación por Competencias, vinculados al conocer, hacer, convivir y ser", Universidad Central de Venezuela, Caracas. s/f:
- [11] S. Boiser, "Knowledge Society, Social Knowledge y territorial Management", Sevilla, Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria, Documento de Trabajo, No. 5 (<http://www.idres/publicaciones/economía>). 2001.
- [12] L. Tomassini L., "El giro cultural de nuestro tiempo, en capital social y cultura": Claves estratégica para el desarrollo, Bernardo Kliskberg y Luciano Tomassini (Comps), Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, BID. 2000.
- [13] A. Furtado C., Dependencia Sao Paulo, Paz e Terra. 1982.
- [14] S. Boiser, ¿"Y si el desarrollo fuese una emergencia sistémica?", Revista del CLAD Reforma y Democracia, No. 27. pp. 35-74. 2003.
- [15] Partin J., citado por Valecillos Cesar (1999), Desarrollo de Organizaciones Inteligentes, Editorial de la Universidad del Zulia, Maracaibo. p. 2. 1993.
- [16] Fiol y Lyles, La Organización que aprende. En Academy of Management Review, No.10. 1998.
- [17] S. Boiser, Conversaciones Sociales y Desarrollo Regional, Talca, Editorial de la Universidad de Talca. 2000.
- [18] Universidad del Zulia, "Plan de Desarrollo Estratégico 1996-2000", Consejo Universitario según Resolución Consejo Universitario-336, Maracaibo. 2000.