

**GESTIÓN GERENCIAL A LA LUZ DE LAS
RELACIONES INTERINSTITUCIONALES.
HERMENEUSIS: INSTITUTO UNIVERSITARIO
DE TECNOLOGÍA DE PUERTO CABELLO**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**GESTIÓN GERENCIAL A LA LUZ DE LAS RELACIONES
INTERINSTITUCIONALES. HERMENEUSIS: INSTITUTO
UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE PUERTO CABELLO**

Autor: Lcda. Mayerlin Parada
Tutor: Dr. José Ángel Raga

Bárbula, abril de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**GESTIÓN GERENCIAL A LA LUZ DE LAS
RELACIONES INTERINSTITUCIONALES.
HERMENEUSIS: INSTITUTO UNIVERSITARIO DE
TECNOLOGÍA DE PUERTO CABELLO.**

Autor: Lcda. Mayerlin Josefina Parada Noguera

**Trabajo de investigación presentado ante la Comisión
de la Maestría Gerencia Avanzada en Educación, como
requisito para optar al título de Magíster en Educación
mención Gerencia Avanzada en Educación.**

Bárbula, abril de 2018



MAESTRIA



ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado **GESTIÓN GERENCIAL EN LAS RELACIONES INTERINSTITUCIONALES. IMPACTO ACADÉMICO ECONÓMICO EN LA REGIÓN CARABOBEÑA INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE PUERTO CABELLO**, presentado por el(a) ciudadano(a) **MAYERLIN PARADA**, titular de la cédula de identidad N° **17.450.090**, elaborado bajo la dirección del(a) tutor(a) **PROF. LESBIA LIZARDO**, cédula de identidad N° **3.574.686**, Línea de investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo; Temática: DIRECCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS; Subtemática: RELACIONES INTERINSTITUCIONALES; Área prioritaria de la FaCE: GERENCIA EDUCATIVA; Área prioritaria de la UC: Educación; considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los veinticinco (25) días del mes de Septiembre de dos mil diecisiete.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en Gerencia Avanzada en Educación


PROF. LISBETH CASTILLO
Coordinador(a) del Programa

Elab. msequera 30/09/2017
Impr. 03/10/2017
Archivo Acta de Aprobación



... La Universidad Efectiva



MAESTRIA



N° GAE-435-17

Valencia, 27 de Noviembre de 2017.

Ciudadana
Lic. Mayerlin Parada
C.I. 17.450.090
Presente.-

Cumplo con notificarle que la Comisión Coordinadora del Programa de Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, en sesión celebrada el día 27/11/2017, una vez vista su solicitud de cambio de título, acordó aprobar la modificación del título de su Trabajo de Grado Final:

TÍTULO ANTERIOR: GESTIÓN GERENCIAL EN LAS RELACIONES INTERINSTITUCIONALES. IMPACTO ACADÉMICO ECÓNOMICO EN LA REGIÓN CARABOBEÑA INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE PUERTO CABELLO.

TÍTULO SUGERIDO: GESTIÓN GERENCIAL A LA LUZ DE LAS RELACIONES INTERINSTITUCIONALES. HERMENEUSIS: INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE PUERTO CABELLO.

Atentamente,


Prof. Juana Ríos
Coordinadora del Programa



Elab. Lisbeth 2017-11-27
Arch. Cambio de título

... La Universidad Efectiva



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Dr. José Ángel Raga Rivas, titular de la cedula de identidad N° V- 8.886.260, en mi carácter de tutor del trabajo de maestría titulado **Gestión gerencial a la luz de las relaciones interinstitucionales. Hermeneusis: Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello**, presentado por la ciudadana Mayerlin Josefina Parada Noguera, titular de la cédula de identidad N° V- 17.450.090, para optar al título de Magister en Educación, mención Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe. Por tanto doy fe de su contenido y autorizo su inscripción ante la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

En Bárbula, a los 2 días del mes de abril del año 2018.

Dr. José Ángel Raga Rivas
C.I. N° V-8.886.260



MAESTRIA



Nº GAE 476 -17.

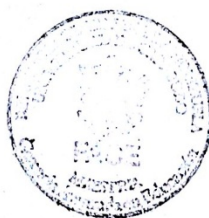
Valencia, 27 de Noviembre de 2017.

Ciudadana
Lcda. Mayerlin Parada
C.I.: 17.450.090
Presente.-

La Comisión Coordinadora del Programa de Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, le informa que en sesión celebrada en día 27/11/17, consideró su solicitud de cambio de tutor de su Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **GESTIÓN GERENCIAL A LA LUZ DE LAS RELACIONES INTERINSTITUCIONALES.** HERMENEUSIS: INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE PUERTO CABELLO y acordó aprobar como nuevo tutor al Prof. José A. Raga R. cédula de identidad N°8.886.260, en sustitución de la Dra. Lesbia E. Lizardo D.

Atentamente,


Prof. Juana Ríos
Coordinadora del Programa



Elab. Lisbeth 2017-11-27
Arch. Cambio de Tutor

... La Universidad Efectiva

Universidad de Carabobo, Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Ciudad Universitaria Bárbula, Edif. FACE. Teléfono (0241) 867.41.20. www.postgrado.uc.edu.ve



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Mayerlin Parada Noguera Cédula de identidad: 17.450.090

Tutor: José Ángel Raga Rivas Cédula de identidad: 8.886.260

Correo electrónico del participante: mayi_noguera23@hotmail.com

Título tentativo del Trabajo: Gestión gerencial en las relaciones interinstitucionales.
Impacto académico económico en la región carabobeña. Instituto Universitario de
Tecnología de Puerto Cabello.

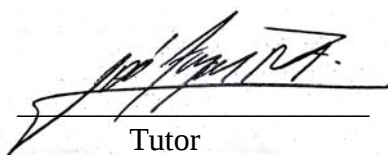
SESION	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIONES
01	20-01-17	3 – 6pm	Repasar lo planteado hasta el momento	Revisión
02	25-01-17	6-8pm	Revisión de bibliografía relacionada con el tema	Búsqueda pertinente y actualizada
03	2-02-17	4-6pm	Aproximación a la realidad en estudio. Propósitos y justificación	Revisión
04	07-02-17	5-7pm	Aproximación a la realidad en estudio. Propósitos y justificación	Mejoras
05	10-02-17	10-12am	Investigaciones Previas	Revisión
06	16-02-17	3-6pm	Referentes teóricos	Revisión
07	22-03-17	4-6pm	Áreas temáticas	Revisión
08	24-05-17	6-8pm	Áreas temáticas	Mejoras
09	15-06-17	4-6pm	Fundamentaciones legales	Revisión
10	8-07-17	4-6pm	Andamiaje metodológico	Revisión y mejoras
11	02-08-17	4 – 6pm	Revisión general estadios I, II y III para entrega de Proyecto	Revisión y mejoras

12	15-09-17	8-12 m	Entrega de proyecto a la comisión	Revisión
13	25-09-17	10-12am	Aprobación de Proyecto	Mejora normas APA
14	27-09-17	2-4pm	Planteamiento cambio tutor	Consideración propia
15	02-10-17	3-5pm	Elaboración guión entrevista	Revisión y mejoras
16	06-10-17	2-4pm	Aplicación encuestas	Ejecución
17	16-10-17	2-4pm	Aplicación encuestas	Ejecución
18	19-10-17	3-5pm	Protocolización entrevistas	Revisión y mejoras
19	28-10-17	2-4pm	Triangulación de datos	Revisión y mejoras
20	04-11-17	5-7pm		
21	06-11-17	7-9pm	Construcción de diseños particulares	Revisión y mejoras
22	15-11-17	4-7pm	Ejercicio hermenéutico	Revisión y mejoras
23	22-11-17	10-12 m	Proceso administrativo solicitud cambio tutor y cambio de título	Solicitud ante comisión
24	25-11-17	3-7 pm	Interpretaciones finales	Revisión
25	27-11-17	10-12 m	Aprobación cambio tutor y título	Aceptación
26	01-12-17	5-7 pm	Arreglos generales de tablas, gráficos, páginas preliminares, referencias bibliográficas y anexos.	Revisión final

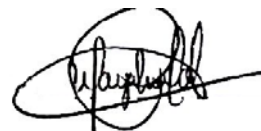
Título definitivo: Gestión gerencial a la luz de las relaciones interinstitucionales.

Hermeneusis: Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello.

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Maestría arriba mencionado.



Tutor
Dr. José Ángel Raga Rivas
C.I. N° V- 8.886.260



Participante
Lic. Mayerlin Parada
C.I. N° V-17.450.090

Dedicatoria

Primeramente a Dios, por ser el motor que impulsa mis acciones.

A mis padres, Elizabeth y José, por regalarme la vida.

A mis hermanos, Mariela, Marianela, Mariana y José, círculo perenne de la hermandad.

A mi compañero de vida, José, complemento de mi existencia.

A los anhelos más profundos y etéreos de mi corazón, que nunca se cansarán de esperar.

Agradecimientos

A Dios padre, dueño de mi camino, mi verdad y mi vida.

A mis padres, quienes con el mayor de los esfuerzos impulsaron mi carrera, y he aquí los frutos.

A mis hermanos, que aún con desaciertos salen adelante por encima de todo sin dejar atrás a su familia.

A mi compañero de vida, coautor de este logro, a quien debo parte de mi éxito profesional y ese impulso que me motivó a seguir formándome académicamente.

A los docentes que guiaron este programa de Maestría, pilares fundamentales de la preparación profesional que necesita el país.

A la profesora Lisbeth Castillo, alma noble cuya labor acertada e innovadora, hizo posible la realización de este trabajo con entusiasmo.

A todos ustedes, gracias....

INDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria.....	x
Agradecimientos.....	xi
Resumen.....	xvi
Abstract.....	xvii
Introducción.....	01
ESTADIO I: Una aproximación a la realidad en estudio	
Develando el enigma.....	03
Propósitos de la investigación.....	11
Justificación.....	11
ESTADIO II: Plataforma Referencial	
Investigaciones previas.....	13
Referentes teóricos.....	22
Áreas temáticas.....	27
• Descubriendo el híbrido: gestión gerencial.....	27
• La noción de gestión.....	28
• Encuentro con los enfoques de gerencia.....	30
• La comunicación como factor imprescindible de la gerencia.....	33
• Un concepto innovador: gerencia universitaria.....	34
• Descifrando el significado: relaciones interinstitucionales.....	34
• Un modelo organizativo: redes de cooperación.....	38
Fundamentaciones legales.....	39
Conceptualización y categorización.....	43
ESTADIO III: Andamiaje metodológico	
Enfoque de la investigación.....	48
Método investigativo.....	49

Diseño y tipo de la investigación.....	51
Informantes clave.....	52
Categorización de la Información.....	53
Técnicas de recolección de datos.....	53
Técnicas de análisis e interpretación de los resultados.....	55
ESTADIO IV: Ejercicio hermenéutico	
Construyendo significados.....	57
Protocolización de entrevistas.....	59
Triangulación de datos.....	84
Hallazgos de la investigación.....	107
A manera de cierre.....	117
Referencias bibliográficas.....	119
Anexos.....	125

INDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1	
Conceptualización y categorización.....	43
TABLA 2	
Entrevista informante clave 1.....	59
TABLA 3	
Entrevista informante clave 2.....	67
TABLA 4	
Entrevista informante clave 3.....	69
TABLA 5	
Entrevista informante clave 4.....	72
TABLA 6	
Entrevista informante clave 5.....	75
TABLA 7	
Entrevista informante clave 6.....	78
TABLA 8	
Entrevista informante clave 7.....	81
TABLA 9	
Triangulación pregunta n°1.....	84
TABLA 10	
Triangulación pregunta n°2.....	87
TABLA 11	
Triangulación pregunta n°3.....	90
TABLA 12	
Triangulación pregunta n°4.....	94
TABLA 13	
Triangulación pregunta n°5.....	99

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.
GRAFICO 1	
Triangulación de datos.....	56
GRAFICO 2	
Cosmovisión sobre gestión gerencial de los informantes clave.....	103
GRAFICO 3	
Cosmovisión sobre relaciones interinstitucionales de los informantes clave...	104
GRAFICO 4	
Visión hermenéutica del investigador sobre gestión gerencial.....	105
GRAFICO 5	
Visión hermenéutica del investigador sobre relaciones interinstitucionales....	106



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**GESTIÓN GERENCIAL A LA LUZ DE LAS RELACIONES
INTERINSTITUCIONALES. HERMENEUSIS: INSTITUTO
UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE PUERTO CABELLO.**

Autor: Lcda. Mayerlin Parada
Tutor: Dr. José Ángel Raga

RESUMEN

Las relaciones interinstitucionales son aquellas coaliciones de entidades con carácter legal, que se producen con la finalidad de promover beneficios mutuos y variados para ambas partes. El propósito primordial del presente trabajo de investigación es develar la cosmovisión de la gestión gerencial, que poseen los actores sociales del Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello a la luz de las relaciones interinstitucionales. Se sustenta en la teoría de la Acción Comunicativa de Habermas (1987), las Relaciones Humanas de Elton Mayo (1949) y la del Capital Social de Putnam (2000). El proceso investigativo se realizó bajo el enfoque de la metodología cualitativa con diseño etnográfico. El método seguido fue el hermenéutico. Para la recolección de la información se utilizó la observación y la entrevista semi-estructurada. Los resultados de las conversaciones se presentan en un cuadro de protocolización y categorización, que posteriormente conllevó a una triangulación, permitiendo así detallar y dilucidar las implicaciones de la gestión gerencial en el marco de las relaciones interinstitucionales del contexto en estudio. Los hallazgos demuestran que el panorama de las relaciones interinstitucionales requiere de mayor atención por parte de la gerencia moderna, ya que las mismas se perfilan como mecanismos de autogestión y cogestión que convergen en el devenir académico-científico y laboral de los universitarios.

Descriptor clave: gestión, gerencia, relaciones interinstitucionales.

Línea de investigación: Gerencia educativa, gestión y trabajo.

Temática: Dirección en las organizaciones educativas.

Sub-temática: Relaciones Interinstitucionales

Área prioritaria de la UC: Educación

Área prioritaria de la FaCE: Gerencia Educativa



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION SCIENCES
DIRECTORATE OF POSTGRADUATE STUDIES
MASTER ADVANCED MANAGEMENT IN EDUCATION.



MANAGEMENT IN THE LIGHT OF INTERINSTITUTIONAL
RELATIONS. HERMENEUSIS: UNIVERSITY INSTITUTE OF
TECHNOLOGY OF PUERTO CABELLO.

Author: Lcda. Mayerlin Parada

Tutor: Dr. José Ángel Raga

ABSTRACT

Interinstitutional relations are those coalitions of entities with legal status, which are produced with the purpose of promoting mutual and varied benefits for both parties. The main purpose of this research work is to unveil the worldview of management management, held by the social actors of the University Institute of Technology of Puerto Cabello in the light of interinstitutional relations. It is based on the theory of the Communicative Action of Habermas (1987), the Human Relations of Elton Mayo (1949) and the Social Capital of Putnam (2000). The research process was carried out under the qualitative methodology approach with ethnographic design. The method followed was the hermeneutic. For the collection of the information, the observation and the semi-structured interview were used. The results of the conversations are presented in a protocolization and categorization table, which subsequently led to a triangulation, allowing to detail and elucidate the implications of management management in the framework of inter-institutional relations of the context under study. The findings show that the panorama of inter-institutional relations requires more attention from modern management, since they are seen as mechanisms of self-management and co-management that converge in the academic-scientific and labor evolution of university students.

Key descriptors: management, management, inter-institutional relations.

Research line: Educational management, management and work.

Theme: Management in educational organizations.

Subthematic: Interinstitutional Relations

Priority area of the UC: Education

Priority area of FaCE: Educational Management

Introducción

El mundo organizativo actual, en medio de la crisis económica y social que enfrenta, se corresponde con un mundo que periódicamente debe innovar y reinventarse para afrontar los retos que se le puedan suscitar. En tiempos modernos, es imperante la necesidad de contar con gerencia efectiva para el logro de las metas organizacionales; no se trata sólo de liderazgo, sino que además el compromiso social viene a ser pauta cuando de autogestión institucional se trata.

Ahora bien, el panorama educativo universitario, que garantiza la masa laboral de un país, no escapa de la realidad antes descrita. Por una parte, los compromisos financieros que le afectan y que van recortando sus presupuestos, les exige poseer gerentes calificados y capacitados para reconducir los gastos de la manera más correcta posible. Por otro lado, a los mismos regentes educativos, les atañe poseer actitudes de compromiso social encaminadas a la cooperación con otros entes (internos o externos) y con recursos propios, que le permitan la unión de fuerzas interinstitucionales en pro del beneficio académico en primer lugar, y luego, en lo económico, político, social, cultural, científico, tecnológico, entre otros.

Por ello, las relaciones interinstitucionales dentro de la perspectiva vigente de las sociedades, se definen como mecanismos de autogestión y cogestión que coadyuvan al desarrollo de actividades desmarcadas de las fundamentaciones propias de los autoridades educacionales, pero con la sustanciación legal expresa y libre que le permite coligarse con otros entes de su entorno, en la búsqueda de beneficios multidisciplinarios para todos los actores involucrados. Así pues, que de lo anterior se desprende la necesidad de vislumbrar un perfil gerencial adecuado y pertinente, que pueda adecuarse, renovarse, transformarse y adaptarse a los vertiginosos cambios y oscilaciones de su entorno, con la finalidad de procurar una gestión gerencial óptima y de calidad en aras de una conducción apropiada del contexto educativo.

Es preciso entonces, concebir a la innovación y creatividad como procesos vinculados a la labor de un gerente, los cuales a su vez se fusionan para la búsqueda de alternativas solidarias y cooperativas que apunten a la ganancia académica, científica, tecnológica, deportiva y cultural de la estructura universitaria abrigando a todos su coparticipes; y son los modelos de redes de cooperación o relaciones interinstitucionales los puentes a través de los cuales se conquistarán dichas ganancias, pero que imprescindiblemente deberán contar con una praxis gerencial propicia y acertada en la conducción universitaria.

Todo lo antes planteado, motivó el desarrollo de la presente investigación, en donde se trabajó bajo el enfoque cualitativo de tipo etnográfico, y a tal fin el mismo se desplegó en cuatro estadios distribuidos de la siguiente manera: en el Estadio I se devela el enigma situacional, las interrogantes, los propósitos y la justificación de la investigación. Seguidamente, en el Estadio II, a través de la plataforma referencial, se mostraron las investigaciones previas, referentes teóricos, áreas temáticas y fundamentaciones legales que sustentaron el trabajo investigativo. Inmediatamente, en el Estadio III se hace alusión al andamiaje metodológico utilizado para guiar y erigir la investigación. Finalmente, la construcción de significados, hallazgos y disertaciones investigativas, se reflejan en el Estadio IV, denominado: ejercicio hermenéutico.

ESTADIO I

UNA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD EN ESTUDIO

Develando el enigma

*“Haz de los obstáculos escalones,
para aquello que quieres alcanzar.”
Charles Chaplin.*

El vertiginoso crecimiento de las sociedades y sus avances en materia política, económica, social, cultural, tecnológica y educativa han hecho del mundo un sistema totalmente globalizado e interconectado. Los variados adelantos científicos y tecnológicos permiten a gran escala estructuras comunicativas en materia educativa, deportiva, tecnológica, científica, cultural, entre otros; que se traducen en enriquecimiento del conocimiento y progreso de las mismas, a la vez que se convierte en oportunidad para realizar intercambios en pro del beneficio de todos los pueblos del mundo.

Dentro del panorama educativo, cabe mencionar el importante rol que juegan los modelos pedagógicos universitarios para la formación de capital humano dentro de este mundo competitivo. El papel de las universidades es trascendental para el fortalecimiento de competencias laborales ajustadas a los grandes cambios que se suscitan a nivel mundial, son el marco de referencia en la formación de personas profesionales, eficaces y eficientes para afrontar y dar respuesta a los retos de las sociedades actuales.

En este sentido, el sistema educativo universitario se corresponde con la creación, adaptación y transferencia científica-tecnológica de conocimientos dentro

de su propio ámbito para el progreso económico-social de la colectividad, e incluso fuera de sus límites territoriales en el marco de alianzas o convenios institucionales cuyo principal objetivo es la cooperación e intercambio de saberes, bienes y sistemas de apoyo laboral a razón de un beneficio para todos los actores involucrados.

En el mismo orden de ideas, y de acuerdo a aportes emanados de la Reunión de Cátedras sobre la educación superior, las tecnologías de la información y comunicación en la educación y los profesores, celebrada a través de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2014) se hace referencia, dentro del tema educación, a la Cooperación Universitaria Internacional la cual tiene como finalidad: “ser un laboratorio de ideas y funcionar como catalizador de la cooperación internacional, complementando y dando liderazgo al saber-hacer para el desarrollo social y económico que sustenta la paz, los derechos humanos y la democracia, equidad y medios de subsistencia.”. (Documento en línea.).

Es así, como se hace notorio lo importante que resulta para las universidades, la suscripción a convenios de cooperación enmarcados en beneficios de cualquier índole para todos sus participantes y que se puedan traducir finalmente en el alcance de los objetivos no sólo de las instituciones inmersas en los mismos, sino que además permita trascender en las visiones personales y compartidas de sus estudiantes y demás sectores de la sociedad, quienes necesitarán de ese talento humano en desarrollo para su avance tecnológico, científico, económico y productivo. Desde este punto de vista, es menester reconocer el importante papel que desempeña un gerente educativo para el desarrollo nacional, regional o local de su nación, ya que sólo a través de la educación se construyen los puentes necesarios para cruzar las barreras del conocimiento y aflorar en un mundo de discernimiento que permita a las sociedades alcanzar sus metas ya sea a corto, mediano o largo plazo, siempre en pro del beneficio común de sus ciudadanos.

Cabe aclarar que, cuando se habla de gerente educativo se hace referencia al director o directora de una institución formativa en cualquier sistema, subsistema, nivel o modalidad de educación, y que claramente la UNESCO (2011) en su Manual de gestión para Directores de Instituciones Educativas lo define como la más alta autoridad y representante legal de la misma, siendo responsable de los procesos de misión educativa, pedagógica y administrativa, y a quien corresponde alcanzar las mejores condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las capacidades necesarias, por nivel y edad.

Por lo anteriormente expuesto, se puede evidenciar la inexorable vinculación entre el gerente educativo y el éxito de los convenios institucionales para el desarrollo y progreso de las regiones en las cuales se encuentren asentados los sistemas educativos universitarios. Un buen desempeño gerencial y la ejecución adecuada de los procesos administrativos como planificación, organización, dirección y control que hacen referencia a la teoría clásica de Fayol (1916), permitirán no sólo el logro de las metas organizacionales, sino que además contribuyen al lucro de saberes y por ende a un progreso local, regional, nacional y hasta internacional cuando de alianzas o sistemas cooperativos se trata.

Siendo así, atañe a un buen gerente educativo juntar esfuerzos para alcanzar lazos de colaboración entre su institución y entes públicos o privados, con la misma visión académica-productiva que permita dar respuesta a las necesidades que pudieran surgir en medio de los acontecimientos sociales de su país, y que contribuyan de manera directa o indirecta en la formación de capital humano para que puedan afrontar los retos laborales de la misma sociedad.

En Latinoamérica, desde el año 1974, la UNESCO a través del IESALC (Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe) promueve los convenios regionales de convalidación de estudios, títulos y diplomas de educación superior, cuyo objetivo primordial está en asegurar la mayor movilidad de profesores, estudiantes, investigadores y profesionales dentro de la región además de favorecer la mayor y más eficaz utilización de los recursos humanos de la región con el fin de asegurar el pleno empleo y evitar la fuga de talentos atraídos por países altamente desarrollados.

Los países firmantes de este tratado son Panamá, México, Chile, Venezuela, Colombia, Cuba, El Salvador, Ecuador, Brasil, Surinam, Nicaragua, Perú y Bolivia, no obstante, luego de un tiempo Chile y Brasil se aislaron de tal convenio. Con este acuerdo, la revalidación de estudios universitarios entre estas naciones se hace más flexible para quienes emigran en busca de oportunidades de estudios de cuarto o quinto nivel, y ofrece además, espacios en el campo laboral para aquellos universitarios profesionales que desean hacer vida en otras naciones.

Por ello, se hace hincapié en que las alianzas de instituciones educativas con otros entes ya sea a nivel nacional o internacional, consigan conceder respuestas a las parvedades propias de su territorio y requieran a su vez estar en consonancia con las necesidades de las regiones de su mismo continente para dar cabida al plano laboral en las mismas, para lo cual deberá producirse entonces la formación permanente y el intercambio mutuo de los saberes y conocimientos entre los entes asociados para el quehacer y desarrollo económico, político, social y cultural de los pueblos de Latinoamérica.

En otro aspecto, López y Bonilla (2011) señalan en sus análisis comparados sobre la educación universitaria para el siglo XXI, que: “los actores locales son los

principales responsables del diseño y formulación de las propuestas, programas y proyectos de cambio y los actores principales del proceso de transformación...para la producción y transferencia de conocimientos con una fuerte orientación de sustentabilidad y compromiso” (p.102).

Así mismo, manifiestan que:“la organización de la innovación institucional y colectiva, requiere de una incrementada eficacia en la toma de decisiones, en su descentralización, en su mayor participación horizontal... y de una amplia integración de unidades autónomas” (p.103). De igual modo, concluyen que las redes de educación superior en América Latina están desempeñando un importante papel, ya que las mismas estimulan el fomento de políticas de asociación con organizaciones nacionales, regionales e internacionales con el fin de promover el intercambio de estudiantes, profesores e investigadores de acuerdo a las necesidades de desarrollo.

Al respecto, se puede aseverar que cuando los autores hablan de actores locales se refieren entonces a los gerentes educativos, quienes serán los principales garantes en la promoción, instauración, seguimiento y vigilancia de los acuerdos o alianzas interinstitucionales que se puedan generar para el beneficio de su institución; por ello, precisan contar con altas capacidades laborales que le permitan analizar y considerar los pactos o convenios más pertinentes en materia económica, social y laboral con las carreras que se imparten dentro del complejo educativo que dirige, y por supuesto, en pro del beneficio local, regional, nacional e incluso, internacional de las sociedades.

A nivel venezolano, en la sección “sobre nosotros” de la página web del Ministerio del Poder Popular para el Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología (MPPEUCT), se encuentra que el mismo:“tiene como competencia la educación en el

nivel universitario y los subsistemas contenidos en ésta; las políticas en materia de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones”. Por otro lado:

Tiene la responsabilidad de la formulación, promoción, control, seguimiento y evaluación de políticas, planes y programas que fortalezcan, desarrollen y consoliden el subsistema de educación universitaria, garantizando el acceso a una educación gratuita como derecho humano fundamental en el marco del vivir bien y el desarrollo de las capacidades científicas que consoliden la independencia científico-tecnológica nacional, impulsando el desarrollo de los procesos socioproductivos del país. (Documento en línea)

Es así como el Ministerio de Educación Universitaria de la mano con sus directores y rectores universitarios, tienen la incesante tarea de ser garantes de todos los derechos inherentes a la educación superior, y para ello deberán contar con un equipo humano que junte esfuerzos en la elaboración, organización, ejecución, evaluación y seguimiento de planes que motiven e incentiven a los actores y participantes de los niveles de educación universitaria en el país. De igual manera, el MPPEUCT en la pestaña informativa de su página web, establece el “principio de corresponsabilidad como una norma para generar los procesos que permitan la articulación del ministerio con los órganos y entes de la administración pública y las instancias del poder popular en aras de cumplir con sus obligaciones y la ejecución de sus planes, programas y proyectos” (Documento en línea). Aunado a ello, se encarga de:

Promover con una visión de integración que privilegia la concepción de la relación geoestratégica multipolar y pluripolar con el mundo, el intercambio de teorías y prácticas sociales, artísticas, de conocimientos, experiencias, saberes populares y ancestrales, que fortalezcan la identidad de los pueblos latinoamericanos, caribeños, indígenas y afrodescendientes. (Documento en línea).

Esto revela entonces los esfuerzos del Estado Venezolano por la creación, ejecución, prosecución y seguimiento de programas educativos a nivel universitario que permitan alianzas estratégicas entre países hermanos de Latinoamérica y que desemboquen en el abrazo fraterno de sus habitantes. La educación universitaria venezolana, junto con el ministerio encargado de dicha cartera, ha dado pasos agigantados y apuesta por la transformación del hombre y de la educación en beneficio y desarrollo de la propia sociedad venezolana y de los países hermanos de Latinoamérica.

En el estado Carabobo, Universidades renombradas como la Universidad de Carabobo (UC), la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA), Universidad José Antonio Páez (UJAP), Universidad Arturo Michelena (UAM), Instituto Universitario de Tecnología de Valencia (IUTEVAL) y el Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello (IUTPC), se definen como las principales casas de estudios a nivel Universitario de la Región. En particular, el IUTPC, por su ubicación estratégica en uno de los puertos marítimos de mayor afluencia del país, por encontrarse dentro de los destinos turísticos por excelencia de la población y por último, por situarse en uno de los más grandes complejos petroquímicos e industriales de la nación, representa entonces una institución educativa de alta influencia para el desarrollo económico, social y productivo del eje costero central de la nación venezolana.

En este sentido, dentro del referido instituto se ofrecen carreras acordes al perfil geográfico donde se ubica, tales como: Turismo, Ingeniería de Materiales, Mecánica Automotriz y Mecánica Térmica, las cuales representan pilares y fuentes fundamentales en materia de capacitación laboral para la zona. Aunado a esto, los esfuerzos de la directiva del instituto han permitido la creación de lazos de cooperación interinstitucionales que tienen como principal objetivo el beneficio

pedagógico, académico y laboral de los estudiantes, comunidades aledañas, empresas, entes gubernamentales y demás participantes de los mismos; entre ellos se encuentran los acuerdos con industrias como Venezolana del Vidrio C.A. (VENVIDRIO) y Petroquímica de Venezuela (PEQUIVEN). De igual manera, destaca el acuerdo internacional de cooperación en el cual se acoge a estudiantes de países de la Alternativa Bolivariana para las Américas (ALBA), y vale la pena destacar también las recientes alianzas con la Misión Sucre en el marco de la acreditación de las carreras de tal institución en la región central, por parte de la academia carabobeña.

Lo anterior, devela el devenir de la gestión universitaria del IUTPC en el marco de las relaciones interinstitucionales y su beneficio para la consagración de carreras que contribuyan al bienestar económico, social y productivo de la región costera central. La firma de acuerdos, lazos, contratos o convenios de cooperación vislumbra la capacidad gerencial en la toma de decisiones cuyo objetivo principal es el bien social, cultural, académico, económico y humano de la sociedad carabobeña. No obstante, bien es sabido que cantidad no es sinónimo de calidad, la cuantía de acuerdos suscritos no determina un mayor éxito o alcance benéfico para la institución. Asociado a ello y de acuerdo a vagas indagaciones obtenidas mediante entrevistas informales al personal de la institución, el desconocimiento sobre el tema de relaciones interinstitucionales es sumamente evidente.

En suma, a pesar de todos los esfuerzos y todos los convenios suscritos a nivel universitario, es innegable la migración masiva de talento humano venezolano hacia otros países de Latinoamérica, Europa e incluso Estados Unidos de Norteamérica, lo cual hace surgir las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las implicaciones de la gestión gerencial en las relaciones interinstitucionales del IUTPC? ¿Cuál es la cosmovisión que poseen los actores sociales sobre la gestión gerencial del IUTPC desde las relaciones interinstitucionales?

Propósito General de la Investigación

Develar la cosmovisión de la gestión gerencial que poseen los actores sociales del Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello a la luz de las relaciones interinstitucionales.

Propósitos Específicos

1. Describir las implicaciones de la gestión gerencial en las relaciones interinstitucionales del IUTPC.
2. Interpretar la gestión gerencial del contexto en estudio a la luz de las relaciones interinstitucionales.

Justificación

La internacionalización de la enseñanza es un tema que se ha intensificado en las últimas décadas. Las necesidades de intercambio de conocimiento cada vez se hacen más imperiosas debido a que se vive en la era de la globalización digital, donde la educación a distancia, la reciprocidad pedagógica y la comunicación a distancia ya no es un problema, sino más bien, una oportunidad. Esta oportunidad, da a los actores de gobierno la tarea de ser garantes de una educación de calidad que pueda trascender barreras económicas, políticas y laborales propias de las regiones, que ayuden a la resolución de conflictos que puedan engendrarse en su panorama social, pero que además de esto puedan sumarle transcendencia internacional para la integración de capital humano en materia del conocimiento a otras regiones semejantes y que se pueda traducir entonces en beneficios para las sociedades.

Aunado a ello, el apoyo de los gobiernos a las universidades es sumamente fundamental para su normal desenvolvimiento. El papel de los rectores universitarios se conjuga con un perfil gerencial de tendencia social que obligatoriamente necesita desembocar en la toma de decisiones acertadas para las universidades o institutos de educación superior que dirigen. Por otro lado, el tema del financiamiento en épocas de crisis económica puede frenar en cierta medida programas, proyectos o eventos de cualquier índole en pro del cuidado de las providencias estudiantiles, y por tanto, suponen una correcta ejecución de las tareas administrativas de los altos mandos directivos. En este sentido, surge la necesidad de patrocinio por parte de otros sectores (públicos o privados) bien sea para la continuidad o para la ejecución de nuevos planes dentro los institutos de educación superior.

Este imperativo hace necesario que en los actuales momentos de cambios vertiginosos dentro de las sociedades, se formen alianzas de cooperación o redes de apoyo interinstitucionales, que persigan objetivos y visiones mancomunadas dentro del ámbito social donde se ubiquen. Las sociedades actuales, y en especial la venezolana, necesita del emprendimiento de los principales actores sociales y en especial de los gerentes educativos universitarios para el fortalecimiento de estrategias pedagógicas, científicas, académicas, culturales, laborales, económicas y deportivas que consigan detener la fuga de talentos, mentes, competencias, aptitudes y capacidades de los jóvenes venezolanos hacia otras naciones, y son los convenios interinstitucionales una alternativa para tales situaciones.

El presente trabajo de investigación pretende aportar una visión general de la importancia del manejo de las relaciones interinstitucionales por parte de los directivos en el sector universitario, como una herramienta de apoyo a la formación académica pedagógica de las principales carreras que se imparten en las universidades y su pertinencia laboral para el desarrollo socioeconómico del país.

ESTADIO II

PLATAFORMA REFERENCIAL

*“El emprendedor siempre busca el cambio,
responde a él, y lo utiliza como oportunidad”.
Peter Drucker.*

Investigaciones Previas

En recientes estudios en materia educativa universitaria y en el marco de las alianzas estratégicas encontramos un artículo arbitrado titulado: “Políticas institucionales para mejorar la retención y la graduación en las universidades nacionales argentinas” (2015), cuya autoría corresponde a García, la cual asumió como principal objeto de estudio analizar las estrategias institucionales que se encuentran implementando las universidades nacionales a fin de mejorar la retención y la graduación de los estudiantes. En esta investigación se comprobó el bajo nivel de graduación y la prolongación de la duración de los estudios de grado por encima del tiempo esperable. También se señala la ausencia de acciones gerenciales orientadas a la mejora del rendimiento académico y la retención de los estudiantes.

Se aplicó un cuestionario a una muestra de treinta y seis (36) secretarías académicas de las universidades nacionales creadas antes del año 2000, el cual reflejó la dispar situación presente en torno a la relación entre egresados e ingresantes, que deriva indudablemente en primer lugar de las carencias de los estudiantes en cuanto a formación académica previa, costos directos y falta de oportunidades; y por otro lado, las procedentes del funcionamiento interno (gerencia) de las casas de estudios.

Se develó entonces las inquietudes de las sociedades del conocimiento por el fenómeno ingreso-egreso de los estudiantes de educación universitaria y hace alusión a lo que se plantea en el presente trabajo investigativo, pues muestra una enorme discrepancia entre ambos conceptos cuyas causas se pueden atribuir a factores personales de tipo económicos, sociales y culturales de los estudiantes, así como también se imputan a los paupérrimos procesos administrativos que desempeñan los principales rectores universitarios en el ámbito educativo que desencadenan fallas en la implementación, ejecución y prosecución de estrategias de alianza y cooperación que puedan generar las actividades, procesos, técnicas y conocimientos que permitan la conservación de los estudiantes que ingresan a las casas de estudios y su permanencia en la institución.

A pesar de lo antes planteado, García también enfatiza que en el plano de la gestión académica, se aprecia en algunos casos la creación de estructuras o programas destinados a coordinar acciones institucionales para mejorar la retención de los estudiantes. Destaca también que se ha avanzado al respecto, y que algunas universidades dan ejemplo de ello, sin embargo resta mucho aún por hacer. Por ello, se plantea el manejo adecuado de convenios interinstitucionales a nivel universitario como herramientas que permitan alcanzar los más provechosos beneficios para los estudiantes, docentes, personal administrativo y obrero, comunidades colindantes, empresas participantes, patrocinadores, actores de gobierno, entre otros, con el fin único de promover la capacitación humana en el plano laboral para que pueda ser productiva en la sociedad y la colectividad de un país que indefectiblemente requiere de su gente para su avance y progreso a la par de la globalización.

Por otro, se encuentra un artículo de revista de los autores Becerra, Zúñiga, Vargas, Alegría y Malacara (2014), denominado “Vinculación empresa-universidad-gobierno, clave en la formación integral de los egresados de las IES Mexicanas”, el

cual tuvo por objeto mostrar el nivel de incorporación de los modelos de vinculación, empresa-universidad-gobierno en las IES (Instituciones de Educación Superior). El alcance del estudio fue descriptivo y consideró una muestra de setenta y siete (77) IES de siete (7) Zonas mexicanas, con una población de trescientas noventa y cinco (395) instituciones afiliadas a la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), llevando a cabo además siete (7) coloquios de los cuales surgieron las conclusiones siguientes:

- Un 44% de las IES tienen claridad acerca de los objetivos comunes que se generan para las instituciones a través de los convenios de vinculación.
- Un 28% realizan evaluación de los resultados generados de esta forma de vinculación.
- El 47% de las IES manifiesta tener definidas con claridad las responsabilidades que emanan de sus convenios de vinculación.

Por todo lo antes expuesto, se puede evidenciar en primer lugar que un 54% de las universidades en México no conciben la importancia de fusionar los objetivos institucionales con los objetivos personales de todos los actores involucrados en el proceso de vinculación de convenios, los cuales de manera inexorable deben estar íntimamente ligados para el logro de las metas en los principales acuerdos o lazos de cooperación. En segundo lugar, más del 70% de las IES no realiza el proceso de evaluación, seguimiento o control de los principales acuerdos suscritos, cifra alarmante que permite señalarle como el principal error, falta o traspié gerencial que puede desencadenar desatenciones a las alianzas de cooperación en la triangulación empresas-universidades-gobiernos.

Desde la óptica de Martínez (2013), con su artículo “La importancia del protocolo en las relaciones públicas institucionales”, concluye que la comunicación protocolar, constituye un elemento imprescindible e inexorablemente vinculado a las

relaciones públicas institucionales, y que van de la mano con la planificación, organización y gestión de los actos públicos oficiales de las organizaciones. Por otro lado, afirma que las organizaciones públicas o privadas, de acuerdo a sus formas de relacionarse y a través de la organización adecuada de sus actos, también gracias a la utilización de ciertos códigos de conducta, gozan de los beneficios etéreos y palpables que se obtienen mediante las relaciones institucionales, siendo el protocolo entonces, una herramienta de proyección de la imagen de la organización.

En suma, la misma autora enfatiza la importancia de la comunicación protocolar en el marco de las relaciones públicas e institucionales, puesto que la misma permite a las organizaciones: "...crear el marco adecuado para realizar una transmisión de mensajes acorde con los objetivos de la institución." (p.74)... la meta... es configurar una adecuada proyección no verbal de la identidad de nuestra organización y de sus relaciones con el universo". (p.75).

En este sentido, dentro del contexto en estudio, se denotó una endeble imagen de la institución universitaria en el marco de las relaciones interinstitucionales, debido a que las comunicaciones protocolares de los principales acuerdos, son manejadas desde la alta gerencia, y es, este sentido vertical de la comunicación, lo que debilita la proyección de la casa de estudio desde la perspectiva del personal administrativo, obrero y los estudiantes, quienes escasamente conocen de las relaciones públicas e institucionales de su organización, aunado también a la frágil gestión de actos públicos que permitan dar a conocer de tan sustanciales asociaciones.

A nivel nacional, el "Holos gerencial en el hecho docente, episteme y deontología. Arjé pioético de la educación venezolana", trabajo de investigación de los autores Lizardo y Escobar (2015), se centró en la investigación cualitativa bajo un

enfoque fenomenológico hermenéutico y tuvo como propósito principal interpretar hermenéutica y fenomenológicamente, el conjunto de fundamentos reguladores; al ser humano y su deontología como principio luz, que sustenta la educación para lograr una poiesis gerencial en el contexto educativo venezolano. En su introducción al contexto, los autores señalan:

La crisis observada en la sociedad venezolana, en su holoaccionar transdisciplinario inmerso en la entramada económica y política, genera modelos gerenciales con grandes fortalezas pero también, profundas debilidades; éstos, con su respectiva carga, son transferidos a la gerencia educativa y a la educación venezolana, en general. En consecuencia, la gerencia educativa juega un papel muy importante en la reconstrucción del país, algo así como “Más y Mejor Educación”, en los actuales momentos recobra vida. En este compromiso moral, el gerente educativo tiene un papel estelar, protagónico; ya sea como gerente de aula o institucional más, si el rol gerencial está ubicado en el sub- sistema de educación universitaria, porque es allí donde se imprime y fortalece, desde su formación, la acción gerencial del docente. (p.188).

Seguidamente, los mismos autores manifiestan:

Aquí juega papel determinante la gerencia, el papel del gerente educativo desde la cúspide hasta la base, un protagonismo gerencial desde un holoaccionar deontológico inmerso en una red de políticas orientadas a la salud, economía, desarrollo social, inserción social, gestión participativa comunitaria, cooperativa, valoración social, entre otros, que hacen de la educación la decisiva ayuda, orientadora, del orden social y en la construcción de una sólida sociedad.

Todo lo anterior se complementa con las disertaciones de Lizardo (2015), en su trabajo de investigación “Deontología de la gerencia educativa, una visión compleja. Impacto en la calidad de vida del venezolano”. El propósito de tal investigación fue examinar la deontología de la gerencia educativa, a través de una visión compleja y su impacto en la calidad de vida del venezolano. Asumió como basamento, la Teoría de Sistemas Complejos y la Teoría de la Acción Comunicativa de Habermas.

Su abordaje fue cualitativo, bajo el enfoque fenomenológico hermenéutico y en un contexto investigativo etnográfico, utilizando la observación participante con la ayuda de la entrevista como instrumento, lo cual cedió un contacto directo con diferentes fuentes accionarias en varios ámbitos, y cuyos hallazgos fueron:

Una especie de procrastinación como hábito que corroe la estructura del sistema educativo, aunado a la poca disposición aptitudinal y actitudinal, de algunos gerentes educativos, que toca los límites de lo abúlico. Este “aterrador” cuadro, se observa, según el ideario del colectivo social, desde el nivel más alto hasta el más bajo, en la estructura gerencial jerárquica, del sistema educativo. (p. 143)

Tales aspectos manifiestos, llevan a pensar que en el panorama educativo estudiado, los actores gerenciales retrasan, prorrogan o difieren las actividades realmente importantes a consecuencia de su inexperiencia para estar al frente del timón didáctico, administrativo y organizativo de la institución que conduce. En suma, se encuentra la minúscula pericia para ejecutar de manera eficaz y eficiente los procesos administrativos propios del acto gerencial como la planificación, organización, dirección y control, que finalmente se traducen en un carente liderazgo y la falta de habilidades inherentes a la rectoría educativa.

De ello emana el razonamiento acerca de la educación como herramienta humana fundamental para el progreso y avance de las sociedades a la par de un mundo competitivo, vertiginoso y de cambios profundos de manera acelerada. Es el acto pedagógico, un arma de construcción de conocimientos que sólo de la mano de una agraciada gerencia institucional educativa, podrá asegurar el porvenir y bienestar económico, político, social, cultural, humano y ético de la nación, en consecuencia, afirma Lizardo (2015) que:

Venezuela vive un momento histórico enigmático; la educación como primer sector que juega papel protagónico en la conjugación que ha de darse ante la tarea de reconstruir los ejes que soporten la nación, le corresponde asumir desde la gerencia educativa, en sus diferentes ámbitos jerárquicos, esta conducción. (p. 143)

En virtud de lo antes señalado, se pueden enlazar los criterios emanados de las apreciaciones de los autores con las valoraciones del investigador en el escenario de estudio, en primer lugar, por internalizar que las dinámicas económicas y políticas de la sociedad venezolana representan un detonante positivo o negativo que sin duda, son transferibles a la gerencia educativa. En segundo lugar, por intuir el papel protagónico del gerente en el ámbito universitario, escenario desde el cual se robustece la acción gerencial pertinente con los cambios actuales de la sociedad venezolana, y de las cuales no escapa el IUTPC.

En relación a lo anterior, y de acuerdo a un trabajo de investigación desarrollado por Hurtado (2015), denominado: “Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la gestión educativa en la escuela técnica Simón Bolívar de Naguanagua Edo. Carabobo”, se argumenta lo imperioso de enfocarse en la programación de métodos, técnicas y procesos que permitan la orientación adecuada a los gestores educativos dentro de las organizaciones que dirigen, ya que ellos representan la primera instancia formativa en la institución, y por tanto llevan la batuta para ser garantes de un sistema educacional adecuado a las necesidades del país, lo que los lleva a ser modelos y guías del porvenir de la nación.

Tal investigación tuvo como objetivo general proponer un plan estratégico como herramienta para fortalecer la gestión educativa en la E.T. Simón Bolívar de Naguanagua estado Carabobo. Las bases teóricas se sustentaron en: Manes (1999), Antúnez (2000), Drucker (2001), entre otros. Se fundamentó en la teoría de la Comunicación, Teoría X y Y de McGregor y Teoría de las Relaciones Humanas. El

estudio fue de tipo descriptivo de campo, no experimental, modalidad de proyecto factible. La población objeto de estudio estuvo constituida por 106 docentes y la muestra 23 docentes. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario.

Las principales evidencias demostraron que existen debilidades en la aplicación de las funciones gerenciales de parte de los directivos, en la falta de comunicación participativa, y además, en el escaso control y seguimiento de las actividades planteadas. Aunado a ello, se encontró que el personal no está identificado con la misión y visión de la institución, seguido de una mala praxis gerencial que no se aboca a la elaboración de planes innovadores y de liderazgo que dibujen un rostro representativo de la institución, razones sustanciales que de igual manera se revelaron en el IUTPC, en cuanto a la ejecución de la supervisión de los principales acuerdos institucionales, la participación de los actores universitarios en ellos y su pertinencia con las dinámicas económicas, políticas, sociales, científicas, tecnológicas y pedagógicas de la entidad carabobeña.

Ahora bien, un artículo denominado “Gestión gerencial del director y la responsabilidad social en las organizaciones educativas” desarrollado por La Cruz y Pérez (2013) en el estado Zulia, se plasmó como objetivo generar lineamientos prácticos para la gestión gerencial del director y la responsabilidad social. El estudio proyectó como resultado la inexistencia de lineamientos para el fortalecimiento de la gestión gerencial del director y la responsabilidad social desde las organizaciones educativas objeto de estudios y por ende, recomendó la puesta en práctica de lineamientos propuestos. Además arrojó un 49.90% de manifiestos por parte del personal docente alegando que los gerentes casi nunca se vinculan a la integración y proyección a la comunidad.

En este orden de ideas, se manifiesta una desvalorizada praxis gerencial en materia educativa a causa de la ausencia de manuales, lineamientos o criterios que puedan guiar, encaminar o regir las pautas, aptitudes, actitudes y perfiles necesarios en la figura más representativa de la organización educativa como lo es el director, rector o gerente educativo. En este sentido, en Venezuela, y vinculado directamente con los argumentos del estudio investigado, el fortalecimiento directivo no se maneja como herramienta necesaria para la evolución de la praxis educativa, de manera pues que los principales cargos regentes de la educación venezolana no se corresponden en su mayoría con el perfil de liderazgo, inteligencia, emprendimiento e innovación social que son tan necesarios en los actuales tiempos de dificultades y transformaciones económicas, políticas y sociales.

También resulta innegable, la falta de líneas orientativas para la conducción apropiada de las acciones gerenciales necesarias en el plano educacional. El Estado venezolano, aun cuando impulsa políticas en materia educativa universitaria como el plan de fortalecimiento de los docentes, y establece que los rectores son los principales garantes de la prosecución de sus objetivos a través de la dirección de las principales casas de estudios, no es consecuente y perseverante en hacer llegar la promoción de esa formación académica, humana, social, cultural y perfilada a todos aquellos que se contemplan como gerentes educativos en nuestro país. No se pretende ocultar las luchas en la materia, más sin embargo, es inconmensurable lo que falta al respecto.

Asociado a esta investigación, Veloz (2013), en su trabajo de maestría titulado: “Acción gerencial estratégica del personal directivo en su rol integrador del docente a las actividades institucionales en las Escuelas Bolivarianas, municipio escolar N°4, estado Cojedes”, se ajustó al tipo de investigación descriptiva de diseño investigación

campo. La población estuvo conformada por cincuenta (50) individuos y la muestra de dieciséis (16), el 30% de la población. Mientras que la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Sus principales conclusiones apuntan a que:

...la percepción del liderazgo de los gerentes evidenció que el estilo asumido por ellos está lejos de promover la integración del grupo, esto conlleva que los docentes y demás personal no sienten motivación hacia el logro de sus metas, por lo que no se sienten identificado por los valores que promueve el gerente. (p.72).

Así mismo:

Cabe destacar que, las actividades institucionales permiten un desarrollo institucional que genera una interrelación entre la triada que optimiza las actitudes y aptitudes de cada uno de ellos, por cuanto se crea un compromiso que inicia con la motivación y culmina con una educación acorde al medio geográfico en el cual están suscrita las escuelas en estudio. (p.71)

Analizando tales conclusiones, se halló al igual que dentro del IUTPC, un estilo gerencial rezagado de los valores intrínsecos de su personal que se conjugan con un distanciamiento de los valores propios de la institución. Por otro lado, el autor señala la triada escuela-estado-comunidad como un motor fusionado fundamental que compromete a los actores sociales a participar de las actividades que optimizaran una educación acorde a los perfiles geográficos donde se sitúen, motor necesario dentro del espacio en estudiado.

Referentes Teóricos

Con la finalidad de apoyar la investigación, se presentan una serie de teorías que permitirán una mejor comprensión del tema en estudio. Siendo así, cabe mencionar que para una adecuada selección de convenios institucionales se hace necesario que los actores gerenciales de los mismos posean actitudes comunicativas fluidas y

acordes a los objetivos que se plantean alcanzar. De tal manera, desde el punto de vista filosófico, la acción comunicativa en la teoría crítica de Habermas (1987), hace referencia a este hecho de manera explícita indicando que las acciones de los implicados en ella, se coordinan mediante hechos que permitan lograr la comprensión y no así, el éxito.

Por ende, se plantea que el fin de todo convenio u acuerdo es entender en primer lugar lo que se propone o desea alcanzar de ambas partes; y para ello una acción comunicativa eficaz se hace estrictamente ineludible, puesto que el diálogo comunicacional es lo único que permitirá conocer las necesidades individuales, y luego de ello, es que se podrán plasmar los pactos convenientes para ambas fracciones. No se calcula primero el éxito que pueda tener la suscripción de pactos o acuerdos, sino que se busca analizar, considerar y sobre todo comprender mediante la comunicación, lo que realmente ansían los actores involucrados.

Otro punto señalado por Habermas, se refiere a lo que denominó como “el mundo de la vida”, es decir, el mundo social, el cual según cita Bórquez (2006):

...es un lugar trascendental donde se encuentra el hablante y el oyente, donde ambos de modo recíproco reclaman que sus suposiciones encajen en el mundo, donde puedan criticar o confirmar la validez de sus pretensiones, poner en orden sus discrepancias y llegar a acuerdos.
(p. 75)

Tal alegato de Habermas, muestra que la sociedad desde cualquier panorama, en el caso educativo universitario específicamente, es el punto trascendental de encuentro entre los actores y agentes que desean unir esfuerzos para el logro de objetivos o metas afines. Por ello, hace hincapié en la plática inteligible, donde exista respeto, apoyo, crítica constructiva, argumentación y entendimiento de las diferencias, con el objetivo primordial de alcanzar lazos de estrecha cooperación que

ayuden a todos los coparticipes a encajar en las realidades de un mundo que constantemente cambia, y contribuyan además a su progreso económico, político, académico, cultural, social, ecológico, entre otros.

Ahora bien, se debe estar consciente que ante el pacto de convenios interinstitucionales, el factor humano pasa a ser significativo y trascendental, pues sólo a través del ser; del sujeto que hace vida en las organizaciones, se pueden alcanzar las metas institucionales. Por ello, es conveniente hacer alusión a la teoría humanista de Elton Mayo (1949), la cual surge de la realización del experimento de Hawthorne, donde se buscaba evaluar la correlación de diversos factores externos con la productividad.

Estas ideas de Mayo, nacen por la necesidad de liberar la rigidez y tecnicidad de los procesos llevados a cabo por los trabajadores. Entre sus principales conclusiones encontramos que la productividad es el resultado de la integración social, a lo cual expresa Chiavenato (2014): “la capacidad social del trabajador es lo que determina su nivel de competencia y eficiencia... Cuando mayor sea la integración social en un grupo de trabajo, tanto mayor será su disposición a producir.” (p.78). Así también, dicha teoría establece que los incentivos económicos son causas secundarias para la productividad de los empleados, y por el contrario, son las necesidades de reconocimiento, de aprobación social y de cooperación las principales razones motoras del trabajo humano dentro de los grupos sociales en los cuales se desenvuelve. (p. 79)

Dentro de este contexto, se situó el objeto de estudio de esta investigación, el cual persigue la unión, alianza, coalición y asociación de las fuerzas humanas del instituto universitario a los fines de alcanzar la unificación social necesaria en la búsqueda de patrocinios, acuerdos y lazos de cooperación que permitan a mediano,

corto y largo plazo un progreso en todos los ámbitos socioculturales de la región costera, y que finalmente pueda trascender hacia todos los rincones de la sociedad venezolana con el precepto de que son los seres humanos, pilares fundamentales para el progreso de la organización del IUTPC; cada persona, desde lo profundo de su ser, desde esa fuerza de arranque etérea e impalpable que proviene de sus almas, proporcionará el impulso necesario para que la estructura educativa universitaria se mantenga y se renueve de acuerdo a sus necesidades, siempre de la mano con el espíritu de cooperación que los inspira.

Los preceptos antes citados y un desempeño gerencial adecuado de los directivos, quienes delegan a un departamento y a un personal en específico todo lo inherente al logro de acuerdos entre la institución universitaria y otros entes involucrados, permiten alcanzar una energía grupal que llena de confianza, respaldo y fraternidad a los integrantes del departamento de relaciones interinstitucionales, los cuales con su fuerza humana canalizan las labores y el esfuerzo para el logro de los mejores convenios en el instituto de la región costera de Carabobo, permitiendo de esta manera que se nutra la academia, la masa estudiantil, la mano de obra que trabaja y que se forma, la economía, la rentabilidad y sustentabilidad del territorio, la sociedad, la cultura, la ecología, la política, la religión y otros factores de la nación.

Otra teoría que merece la pena ser mencionada es la del capital social de Putnam (2000), la cual destaca esa vinculación de personas (de una misma comunidad o de comunidades distintas) que se reúnen para el establecimiento de acuerdos cuyos logros sean favorables a ambas partes, acompañados por supuesto de valores como el compromiso, solidaridad, unión, respeto y cooperación, pilares fundamentales para concebir conexiones de compensación académica, científica, tecnológica, social, económica, entre otras.

Desde el punto de vista de Urteaga (2013), esta teoría del capital social se define como:

El conjunto de factores intangibles (valores, normas, actitudes, confianza y redes) que se encuentran dentro de una comunidad y que facilitan la coordinación y la cooperación para obtener beneficios mutuos... es propicio para consolidar la reciprocidad específica y activar la solidaridad... establece vínculos con enlaces externos, acogen a personas de diferentes categorías sociales y, por lo tanto, tienden puentes y permiten generar identidades y reciprocidades más amplias. (pp. 57-58)

Por otro lado, ratifica que:

La idea central del capital social es sencilla: las redes sociales son muy importantes dado que poseen valor para quienes se hallan en ellas. El desarrollo de una región está directamente asociado a la forma de organización social y relaciones cívicas que experimenta ese entorno. (p. 57)

Por tales aspectos se puede señalar que no hay estratificaciones sociales, basta que exista un objetivo común que permita concebir beneficios mutuos para los involucrados. Con esta teoría fue posible identificar la misión de las relaciones interinstitucionales en el IUTPC, que no es otra que tender puentes con aliados internos o externos de la región, en la búsqueda de prosperidad para todos los sectores que hacen vida en la organización universitaria.

Así, se confirma entonces que a través de la fuerza y valor del capital social de todo el universo académico en estudio es que se logran alcanzar las metas de desarrollo local, regional y nacional del país, y para ello, esgrimen determinación, disposición y autogestión en el establecimiento de pactos, acuerdos o convenios interinstitucionales de diversa índole.

Áreas Temáticas

Descubriendo el híbrido: gestión gerencial

“La gestión gerencial y la administración han estado ligadas desde décadas sin embargo esta adquiere un carácter de correlación solo hasta épocas recientes”. Oñoro (2007:p.4)

Esta significación, siempre conexas pero poco abordado, nos revela entonces que la gestión gerencial puede ser considerada una combinación entre dos conceptos como lo son, gestión y gerencia. Al respecto, De Gouveia (2008) enfatiza:

La gestión gerencial va, como producto de la calidad de acción de los individuos y del conocimiento aplicado en el proceso. Se desprende entonces que, la gestión gerencial depende de la calidad y buen uso del recurso humano aprovechando su talento y conocimiento, para alcanzar su máximo nivel de actuación, el cual, está dirigido a detectar las características que posee el individuo como medio para superar las deficiencias y amenazas, y aprovechar oportunidades y fortalezas presentes en el desarrollo de su labor. (p.19).

Esta acepción de la autora, enfoca la gestión gerencial sobre el accionar de las personas implícitas en el proceso mismo, que dependen directamente de su calidad ontológica y deontológica en el manejo adecuado del recurso humano, detectando sus fortalezas y debilidades, y utilizando los atributos a su favor como mecanismo para el aprovechamiento de las oportunidades a través de la inserción de tales actores a las actividades propias organizativas, y que le permitan finalmente un eficiente y máximo nivel de actuación en las labores gerenciales.

Desde otra óptica, Arias (2016) destaca que:

Unos de los aspectos esenciales para el logro de una gestión gerencial exitosa es que la fuerza laboral se encuentra motivada y esto se consigue a través de la calidad de las relaciones individuales que cada

trabajador tiene con su gerente o supervisor. Estas relaciones individuales deben basarse en la confianza, respeto y consideración; que el gerente o supervisor prodiga a su supervisado. (p.13)

Este planteamiento sintetiza, que el éxito de una gestión gerencial esta conjugado con la motivación del recurso humano de la organización. Mientras exista motivación, mayor será el éxito. Sin embargo, este éxito depende en gran parte de la relación gerente-trabajador, la cual, deberá ser en plano horizontal y basarse en relaciones de afectividad que expida el propio gerente y que por ende, se reciba lo mismo, en igual proporción, por parte de los trabajadores con la finalidad única del logro de las metas organizacionales.

La noción de gestión

De acuerdo a Etzione, citado por Gutiérrez (2004), define la gestión como: “la habilidad, capacidad y conocimiento que poseen aquellas personas bajo cuya responsabilidad recae gerenciar la institución.” (p.124).

Así mismo Cisneros (1993), define la gestión como “las acciones que despliega un individuo para obtener un resultado.” (p. 12).

Con estas significaciones, se puede evidenciar que la gestión y las destrezas gerenciales del gestor, son significaciones que van de la mano, uno, está intrínseco en el otro, y por ende, la misma se puede definir como la responsabilidad que adquiere una persona para la conducción y manejo de alguna institución y de todas las actividades inherentes a la misma, lo cual exige compromiso, responsabilidad y sobre todo adaptabilidad, en el marco de las transformaciones sociales que se susciten en su entorno.

Ahora bien, las apreciaciones de Arnoletto (2014), definen a la gestión como:

“La función de gobierno de las organizaciones: gobierno viene de “kibernetes” (el piloto de los barcos) que permite comprender por analogía lo que implica esa función ejecutiva... presenta dos aspectos diferentes y complementarios:

- La conducción, para la construcción del futuro, la comunicación y la motivación.
- La dirección, que es la administración de los recursos, y el seguimiento de las operaciones”. (p.44)

En este sentido, se atribuye a la gestión otro concepto inmerso como lo es “gobierno”, resultando entonces una triada cuya denominación puede ser gestión-gobierno-administración, y cuyo significado no es más que la apropiada conducción de una estructura organizativa dentro de la cual se deberán cumplir a cabalidad los preceptos de los procesos administrativos para la adecuada dirección de todos los recursos (humanos, económicos, materiales, entre otros). La analogía propuesta por el autor, indica que una apropiada gestión es lo que va permitir la llegada a tierra firme y sin contratiempos del barco que navega.

Otro autor, como Prieto (2003), deduce que: “en las concepciones clásicas de gestión, el papel del gestor se basa en la ordenación de los recursos para la obtención de los fines bajo los criterios de eficiencia y eficacia” (p.8). Esto señala que entonces las viejas apreciaciones sobre el término ya han sido vetadas por las organizaciones de toda índole, lo cual desplaza el beneficio económico como único objetivo primordial de las mismas, y en cambio, suman acepciones como la cultura y clima organizacional, reconocimiento de la imagen social e incluso, su responsabilidad social.

Sumado a ello, el autor también señala:

La gestión no puede entenderse únicamente como un conjunto de técnicas racionales al servicio de un objetivo único, sino que se

concibe como una adaptación de la organización a un entorno complejo y dinámico tanto en los medios de que dispone como en la forma de conseguir y compatibilizar los diversos objetivos. Asimismo, el papel del directivo ha evolucionado, ya que a éste no se le considera simplemente un especialista en las técnicas directivas, sino un gestor con capacidad multidisciplinar, adaptable y negociador. (p.8).

Este concepto precisa que las organizaciones sufren acomodaciones a un entorno más vertiginoso y complejo con el paso del tiempo, y las mismas adaptaciones van desde la planificación hasta la ejecución de las labores, incluyendo todos los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para el logro de los objetivos, resultando esto en conjunto lo que se denomina gestión; acepción que inexorablemente va de la mano con el perfil del gestor o gerente, quien ahora, no sólo deberá poseer aptitudes y actitudes propias de la dirección, sino que además, deberá conjugarse con capacidades multidisciplinarias y transdisciplinarias que por supuesto le otorgarán el rol de embajador de la organización que dirige, y de su posicionamiento dentro de la sociedad.

Encuentro con los enfoques de gerencia

Ruiz (1992), expresa que: “gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos” (p. 27). Esto supone que gerencia es un concepto que engloba a la fuerza del capital humano no sólo para la planificación y organización de metas, sino que también abarca dicha fuerza para encaminarse al logro de las mismas incluyendo las motivaciones económicas.

Una presunción de Drucker (2001), señala que:

La gerencia es el factor determinante de las organizaciones; su principal función es contribuir al trabajo en equipo y al fortalecimiento de la eficiencia. Implica el manejo de la tecnología relacionada con la acción y la aplicación, y está validada por resultados concretos. Por su vinculación con personas, valores, crecimiento y desarrollo, tiene impacto en la comunicación y en la estructura social. (p.1)

El mismo autor (2002), también indica que el arte de gerencia o administrar se refiere a:

...la facultad personal creativa, con el agregado de la habilidad en su desempeño, y existirá efectividad y éxito si el gerente optimiza el uso de los recursos ya que él es el administrador nato de la organización.
(p. 19)

De acuerdo con Drucker, la gerencia tiende a ser un combinado entre personas, tecnologías, comunicación y valores, que son manejadas por un actor con atribución personal creativa. Esta combinación tiene como propósito el manejo de una estructura organizativa y el alcance de las metas propuestas para la misma, donde prevalece el ser humano como pilar fundamental de la organización, y su valiosa cooperación grupal para el fortalecimiento y alcance de las metas en común, sin dejar de lado su naturaleza comunicativa, de valores propios y de impulso al desarrollo personal.

Para Guédez, (1996):

Gerenciar es tomar unas ideas, unas instituciones, unas iniciativas, unos sentimientos y convertirlos en propósitos, luego de aplicarles una serie de recursos y de administrarlas a través de determinadas acciones organizacionales. Es también favorecer la traducción de estos propósitos en bienes, servicios o conocimiento (p. 29).

De igual forma, Manes citado por Jabif (2012), sostiene que la gerencia educativa es un:

“Proceso de coordinación de una institución educativa por medio del ejercicio de habilidades directivas encaminadas a planificar, organizar,

coordinar y evaluar la gestión estratégica de actividades requeridas para alcanzar la eficacia pedagógica y la eficiencia administrativa”. (p.76).

En este sentido, los autores señalados, enfatizan que la gerencia es el instrumento que va permitir a una organización el logro de sus objetivos propuestos a través de un adecuado manejo de recursos, que indudablemente dibujan la figura de un gerente, cuyas capacidades deben incluir funciones administrativas como planificación, organización, dirección y control, las cuales además implican adecuadas tomas de decisiones dentro de los grupos de trabajo que se manejan. Tales funciones administrativas se pueden definir de acuerdo a Taylor citado por Chiavenato (2014) como:

1. “Principio de la planeación: ...cambiar la improvisación por la ciencia mediante la planeación del método de trabajo.
2. Principio de la preparación: seleccionar a los trabajadores... en razón de sus aptitudes...para que produzcan más y mejor.
3. Principio de control: controlar el trabajo para cerciorarse de que se ejecuta de acuerdo con las normas establecidas y según el plan previsto.
4. Principio de la ejecución: asignar facultades y responsabilidades para que el trabajo se realice con disciplina.” (p.49).

Al respecto, cada precepto, ineludiblemente se encuentra entrelazado al otro, en consecuencia, forman una figura cíclica inmutable de la que depende el éxito del desempeño de los actores gerenciales dentro de las organizaciones. Si falla uno, falla el círculo completo, y por ende, es menester comprender que estos conceptos tan primitivos son herramientaspreciadas aún en la gerencia moderna para el logro de las metas.

La comunicación como factor imprescindible de la gerencia

Por lo anteriormente expuesto, se puede añadir que los principios administrativos se hallan fuertemente vinculados al concepto de comunicación, el cual según Chiavenato (2014) se puede plantear como “el intercambio de información entre personas” que además...“constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y de la organización social”. (p.94). También, agrega que es:

“Una actividad que tiene dos propósitos fundamentales:

1. Proporcionar la información y la comprensión necesaria para que las personas sepan cómo desempeñar sus tareas.
2. Adoptar las actitudes necesarias para fomentar la motivación, la cooperación y la satisfacción en los puestos”. (p.95).

En suma, Freire (1997) manifiesta que:

...sólo el diálogo comunica. Y cuando los polos del diálogo se ligan así, con amor, esperanza y fe uno cree en el otro, se hacen críticos en la búsqueda de algo. Se crea, entonces, una relación de simpatía entre ambos. Sólo ahí hay comunicación. (p.104).

Este sentido que otorga Freire al diálogo como elemento de la comunicación, propone criterios ligados al afecto, la expectativa y la certeza, los cuales serán motores en el proceso comunicacional y permitirán que los participantes tengan el empuje necesario para el logro de metas en común.

En concordancia con la definición de comunicación que hace previamente Chiavenato (2014), y en relación a lo aportado por Freire se puede afirmar que una comunicación fluida, amena, sincera y a tiempo, es lo que realmente puede acelerar

la motivación y cooperación como armas de estimulación de todos los miembros de la organización y por ende, permitirá una apropiada gestión gerencial.

Un concepto innovador: Gerencia Universitaria

Ahora bien, dentro del panorama educativo universitario es menester hacer referencia a la Gerencia Universitaria, la cual según Llanos (2000) se concibe como un proceso que comprende variadas funciones y dinanismos laborales a fin de alcanzar los objetivos de la organización.

En la misma línea, Pérez (2000) acota: “en los últimos tiempos, los países y las empresas que han logrado altos ritmos de generación de riqueza y de avance social se caracterizan por darle una enorme importancia al entrenamiento y a la educación. El capital humano entendido como una inversión aparece como la clave del éxito”. (p.13)

En aras de lo precedente, la gerencia universitaria marca la pauta en cuanto a masificación laboral de un país se refiere. Es la inversión en las universidades lo que conduce al avance y progreso de las sociedades. Pero este proceso debe ir de la mano con una adecuada gestión universitaria y es aquí donde la figura del gerente juega un papel trascendental, pues el mismo deberá juntar aptitudes, actitudes y cualidades que le permitan orientar a la masa humana a su cargo, hacia el logro de los objetivos de la institución universitaria.

Descifrando el significado: relaciones interinstitucionales

El concepto de relaciones interinstitucionales, resulta ser un concepto combinado del cual, muy poco se ha hecho estudio. Los consiguientes aportes acerca de la

acepción, corresponden a la variedad y multiplicidad de definiciones que se le otorga al mismo. En este sentido, por una parte, para Ramírez, Miquilena y Blanco (2014) las relaciones interinstitucionales:

Deben apoyar, fomentar y orientar la cooperación mutua con universidades, centros de educación técnicos y científicos, identificando oportunidades en el campo nacional e internacional para fortalecer e incrementar la cooperación en lo académico, científico, tecnológico y humano de los estudiantes y docentes, para estar acordes con el nivel académico universitario mundial, con las necesidades para el desarrollo nacional venezolano y con la misión institucional. (p. 65)

Los mismos autores, también señalan:

Toda institución convencida de que el desarrollo y actualización del recurso humano es la mejor y más valiosa inversión, debe mantener y fortalecer programas de intercambios nacionales e internacionales, que le permitan conocer, obtener experiencias y nuevos conocimientos en pro de su desarrollo profesional para el beneficio de cualquier institución u organismo. El proceso de internacionalización, en el cual están inmersas las distintas organizaciones, lleva a redimensionar los espacios de discusión en las instituciones de educación superior. (p. 64)

Es así como las relaciones interinstitucionales se perfilan como unidades de cooperación que deben promover, impulsar y estimular con centros de educación técnicos y científicos ya sea a nivel nacional o internacional, oportunidades laborales, económicas y de desarrollo social, siempre concatenados con la misión, visión y objetivos del instituto universitario, y en concordancia con las necesidades académicas del mismo, lo cual permitirá estar en consonancia con los niveles académicos del mundo entero además de impulsar el progreso de la nación.

En correlación a lo anterior, es importante señalar, que en la Universidad Central de Venezuela, (UCV), existe una dirección de cooperación y relaciones interinstitucionales (DICORI), lo cual, sugiere que el término de relaciones

interinstitucionales, pasa a ser entendido como una unidad departamental que posee o debe poseer una organización con visión futurista y de reciprocidad. En consecuencia, su página web, definen a la DICORI, (relaciones interinstitucionales) como:

Una dependencia fundamental en el desarrollo institucional de la UCV ya que impulsa y facilita las relaciones entre la Universidad y la comunidad. Con la finalidad de promover los vínculos de cooperación interinstitucional en el ámbito académico, científico, tecnológico y cultural. (Documento en línea).

Por otro lado, tiene como misión:

Establecer vínculos y alianzas con la finalidad de suscribir acuerdos de cooperación interinstitucionales, tanto en el ámbito nacional como internacional. Estos acuerdos se traducen en Convenios Marcos y Específicos los cuales benefician, a través de oportunidades académicas, a la comunidad universitaria.

Con relación a lo anterior, se distingue como las instituciones de educación superior reconocen que relaciones interinstitucionales y su alcance local, regional, nacional e internacional son trascendentales para el fortalecimiento de su academia, lo cual se traducirá en la obtención o intercambios de experiencias y conocimientos en las distintas áreas de estudio que se correspondan con las carreras impartidas dentro del recinto educativo universitario y con el factor humano como eje fundamental para el desarrollo de los actos de cooperación que se puedan suscribir.

Ahora bien, desde la visión de Feria (2005), se plantea el término redes interinstitucionales, afín a los términos categóricos en estudio, y donde la autora enuncia:

...el ambiente es entendido como un conjunto de instituciones y agentes, y la densidad de las relaciones existentes entre ellos influye de manera decisiva en el grado de desarrollo de las actividades

innovadoras, concebidas como un proceso social e interactivo en un entorno específico y sistémico... la importancia de contar con un medio ambiente innovador... se desprende del éxito económico y tecnológico de los llamados sistemas o redes... y las relaciones dinámicas que la circundan. (p.27)

Tal enunciado, revela en primer lugar que el contexto debe entenderse como una conjunción de organismos que se vinculan para el impulso de actividades que de manera taxativa influirán en su desarrollo social; y por otro lado, infiere en lo trascendental de la innovación en las organizaciones como mecanismo para el logro de beneficios tecnológicos y económicos, para todos los actores circundantes de los sistemas o redes.

Además, resalta también:

...la capacidad de las empresas para interactuar y generar sinergias y solidaridades con los agentes políticos y económicos del medio, que rebasan el simple intercambio mercantil... donde el aprendizaje y la innovación son procesos interactivos profundamente arraigados en las relaciones entre personas y organizaciones. (p.27).

Con tales aseveraciones, se enfatiza que el propósito principal de las alianzas en las redes interinstitucionales no se basa sólo en la obtención de patrocinios monetarios, sino que trasciende más allá, y comprende también la obtención de conocimientos a través del aprendizaje entendiendo que son “para desarrollar capacidades tecnológicas, niveles competitividad y relaciones de cooperación” (Feria, 2005:p.30) siempre de la mano con la innovación, siendo éstos, términos recíprocos que se adaptan a los cambios y transformaciones sociales de manera constante, y que infaliblemente se encuentran indexados al proceso de relación: organización-personas.

Un modelo organizativo: redes de cooperación

Siguiendo la misma línea, para Sebastián (2000), las redes de cooperación “no sólo constituyen un instrumento para la cooperación, sino que crecientemente se perciben y se utilizan como un modelo organizativo para el fortalecimiento institucional...” (p.97). Las redes de cooperación además de ser herramientas de colaboración o contribución, se perfilan como patrones a seguir por instituciones de cualquier índole con la finalidad vigorizar, robustecer y fortificar el núcleo organizativo en todos los ámbitos de la sociedad y mucho más en el educativo universitario, el cual atañe directamente a esta investigación.

Dentro de las redes de cooperación, Sebastián (2000) establece una clasificación de las mismas de acuerdo a su ámbito geográfico en: regionales, nacionales e internacionales. Las regionales para potenciar la cohesión territorial, las nacionales para la optimización de infraestructura y el abordaje científico y tecnológico; y por último, las internacionales para la transferencia de tecnologías.

Otra clasificación que señala el autor, es de acuerdo a su naturaleza, las cuales pueden ser formales e informales. En las primeras “... existe un marco a través de acuerdos, convenios y contratos de diferente tipo... en convenios intergubernamentales o interinstitucionales.” (pp.101-102). Por otro lado, las informales “se basan en el acuerdo voluntario de los participantes sin que exista un marco formal explícito”. (p. 102)

La mayoría de los acuerdos que se suscriben entre instituciones se practican de manera informal, sin embargo, en el plano educativo universitario, los acuerdos se deben consentir de manera formal ya que los mismos requieren de recursos humanos, financieros y tecnológicos tanto propios como externos, y por ende, necesitan de una

normativa o marco regulatorio con el cual se puedan sustentar y avalar legalmente para el cumplimiento de los objetivos de ambas partes, y es allí donde la asesoría legal de cada ente involucrado actúa de acuerdo a la naturaleza del pacto.

Fundamentaciones legales

De acuerdo al Título IV, Capítulo I, Sección V, referente a las relaciones internacionales y plasmadas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999), se encuentra:

Art. 153: La República promoverá y favorecerá la integración latinoamericana y caribeña, en aras de avanzar hacia la creación de una comunidad de naciones, defendiendo los intereses económicos, sociales, culturales, políticos y ambientales de la región. La República podrá suscribir tratados internacionales que conjuguen y coordinen esfuerzos para promover el desarrollo común de nuestras naciones, y que garanticen el bienestar de los pueblos y la seguridad colectiva de sus habitantes. Para estos fines, la República podrá atribuir a organizaciones supranacionales, mediante tratados, el ejercicio de las competencias necesarias para llevar a cabo estos procesos de integración. Dentro de las políticas de integración y unión con Latinoamérica y el Caribe, la República privilegiará relaciones con Iberoamérica, procurando sea una política común de toda nuestra América Latina. Las normas que se adopten en el marco de los acuerdos de integración serán consideradas parte integrante del ordenamiento legal vigente y de aplicación directa y preferente a la legislación interna.

Con base en el artículo anterior, se puede considerar al Estado venezolano como el principal responsable de la suscripción de acuerdos, pactos y convenios que permitan garantizar la mayor suma de prosperidad posible a las naciones aliadas, otorgando poderes a los entes involucrados para el ejercicio de las funciones

necesarias y aceptando las leyes que de ellos deriven. Aunado a ello, plantean una mayor integración entre los países latinoamericanos, caribeños e iberoamericanos con la intención de promover la hermandad, solidaridad e intercambios de índoles variadas entre sus habitantes y que a su vez, los mismos puedan avanzar en materia económica, social, cultural, política y ambiental.

Por otro lado, en la exposición de motivos de la CRBV, Título I, relativo a los principios fundamentales de la misma enuncia:

...la participación directa de la gente en la toma de decisiones para la solución de sus problemas y los de su comunidad, crea una nueva relación ciudadana que en el ámbito de los derechos sociales, desarrolla la tríada solidaria entre sociedad, familia y Estado, lo que coloca al legislador y a los órganos que integran el sistema de justicia, en un nuevo espacio de interpretación de la democracia social y del Estado de Derecho y de Justicia.

Así también, el artículo 70 expresa:

Son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía...en lo social y económico: ... la autogestión, la cogestión... y demás formas asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad.

Por lo anteriormente expuesto en la constitución, se demuestra que la cooperación ciudadana es un valor fundamental que va permitir la solución de los conflictos sociales que se puedan suscitar en su comunidad, por ende, se entiende que la carta magna otorga al pueblo organizado, la potestad para tomar decisiones inherentes a la búsqueda de su bienestar, progreso, avance y desarrollo para sí mismos. Además, presenta el concepto de la “tríada solidaria”, que no es más que la fusión del Estado, la sociedad y la familia en la resolución de problemas o en la

creación de proyectos con la finalidad de aportar prosperidad a los pueblos, comunidades o regiones que se asocian.

En este sentido, la CRBV, concede a los principales actores sociales, libertad plena en la ejecución de acciones que le coadyuven al normal desenvolvimiento de las acciones sociales que pueda dirigir o administrar. Por ello, es tarea de los gerentes educativos universitarios, sincronizar los esfuerzos necesarios para la gestión de actividades que permitan el mantenimiento, crecimiento, avance y progreso de la organización que regenta, siempre ajustado a derecho, y en nombre de la democracia social que promueve nuestra máxima ley, con los principios de colaboración y solidaridad como pilares.

En otro basamento legal, como la Ley de Universidades (1970), señala en su Sección IX, acerca de los institutos y sus directores el artículo 82, el cual reza: “corresponde al Consejo Técnico del Instituto: ... someter a la consideración del Consejo de la Facultad las reformas e iniciativas que juzgue convenientes para el mejor funcionamiento del Instituto.”

Siguiendo la misma línea, de acuerdo al Capítulo II referente a los consejos directivos, emana del Reglamento de los Institutos y Consejos Universitarios (1995), el artículo 15, numeral 6, acerca de las atribuciones del Consejo Directivo, que denota: “coordinar la integración de las actividades de docencia, investigación, extensión y producción de la institución, con los distintos sectores sociales, económicos y culturales de la región correspondiente.”

Tales preceptos, dan cabida a la participación de toda la dirigencia del instituto universitario, en la búsqueda de aquellas iniciativas de asociación, unión o cooperación que se puedan generar con otros sectores y cuyo objetivo primordial será

el desarrollo, avance y progreso de la academia universitaria en conjunción con las necesidades del eje costero carabobeño.

Por último y no menos importante, se halla la Ley del Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior (2005), la cual establece en su artículo 14 que:

A los efectos de esta Ley, los convenios serán las alianzas realizadas entre el Ministerio de Educación Superior; las instituciones de educación superior, las instituciones y organizaciones del sector público, privado, las comunidades organizadas y las asociaciones gremiales entre otros, para la ejecución del servicio comunitario.

En virtud de lo antes señalado, los estudiantes son los principales protagonistas del que hacer gerencial universitario, y es en su beneficio, que se llevarán a cabo las actividades de planeación, ejecución y celebración de convenios con los distintos sectores de la sociedad, enmarcados siempre en los lineamientos del MPPEUCT y con el propósito de que los mismos, puedan realizar las actividades concernientes al servicio comunitario dentro de los espacios que sean aliados al IUTPC, quien a través de su línea directiva, será el principal garante en los contratos, alianzas, o marcos de cooperación más convenientes para la entidad universitaria de la región porteña.

Atinadamente pues, la fundamentación jurídica de Venezuela exhibe a las relaciones interinstitucionales como medios de asociación académica, científica, cultural, deportiva, económica, entre otras, que otorgan valor agregado a las organizaciones, y que conceden, en el caso educativo, autoridad a los principales gerentes universitarios para su búsqueda, ejecución y prosecución en beneficio de la colectividad que diariamente hace vida dentro del recinto, asumiendo por supuesto los valores de hermandad y solidaridad consagrados en la ley.

Cuadro de conceptualización y categorización

CATEGORÍA	UNIDAD DE ANÁLISIS	FRASES CLAVES
GESTIÓN GERENCIAL	Oñoro (2007): “La gestión gerencial y la administración ha estado ligadas desde décadas sin embargo esta adquiere un carácter de correlación solo hasta épocas recientes”. (p.4)	• Adquiere carácter de correlación
	De Gouveia (2008): “la gestión gerencial depende de la calidad y buen uso del recurso humano aprovechando su talento y conocimiento, para alcanzar su máximo nivel de actuación, el cual, está dirigido a... aprovechar oportunidades y fortalezas presentes en el desarrollo de su labor” (p.19)	• Depende de la calidad y... uso del recurso humano • Dirigido a aprovechar oportunidades y fortalezas
	Arias (2006): “Unos de los aspectos esenciales para el logro de una gestión gerencial exitosa es que la fuerza laboral se encuentre motivada y... estas relaciones individuales deben basarse en la confianza, respeto y consideración; que el gerente o supervisor prodiga a su supervisado”. (p.13)	• Lo esencial para el logro...es que la fuerza laboral se encuentre motivada. • Deben basarse en la confianza, respeto y consideración.
GESTIÓN	Gutiérrez (2004), define la gestión como: “la habilidad, capacidad y conocimiento que poseen aquellas personas bajo cuya responsabilidad recae gerenciar la institución.” (p.124).	• Habilidad, capacidad y conocimiento que poseen personas... bajo cuya responsabilidad recae... gerenciar la institución.
	Cisneros (1993), puntualiza la gestión como “las acciones que despliega un individuo para obtener un resultado.” (p. 12).	• Acciones que despliega un individuo para obtener un resultado.
	Arnoletto (2014),... “función de gobierno de las organizaciones... presenta dos aspectos diferentes y complementarios: • La conducción, para la construcción del futuro, la comunicación y la motivación	• Función de gobierno de las organizaciones • La conducción, para... la comunicación y la motivación. • La dirección... administración de los

GERENCIA	• La dirección, que es la administración de los recursos, y el seguimiento de las operaciones”. (p. 44)	recursos y seguimiento.
	Prieto (2003), “La gestión no puede entenderse únicamente como un conjunto de técnicas racionales al servicio de un objetivo único, sino que se concibe como una adaptación de la organización a un entorno complejo y dinámico tanto en los medios de que dispone como en la forma de conseguir y compatibilizar los diversos objetivos”. (p.8)	• Se concibe como una adaptación de la organización a un entorno complejo y dinámico. • Forma de conseguir y compatibilizar... los...objetivos.
	Ruiz (1992), “gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos” (p. 27).	• Organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control. • Finalidad de alcanzar objetivos comúnmente
	Drucker (2001), “la gerencia es el factor determinante de las organizaciones; su principal función es contribuir al trabajo en equipo y al fortalecimiento de la eficiencia. Implica el manejo de la tecnología relacionada con la acción y la aplicación, y está validada por resultados concretos. Por su vinculación con personas, valores, crecimiento y desarrollo, tiene impacto en la comunicación y en la estructura social”. (p.1)	• Factor determinante de las organizaciones • Función es contribuir al trabajo en equipo • Vinculación con personas, valores, crecimiento y desarrollo... tiene impacto en la comunicación.
	Guédez (1996), “gerenciar es tomar unas ideas, unas instituciones, unas iniciativas, unos sentimientos y convertirlos en propósitos, luego de aplicarles una serie de recursos y de administrarlas a través de determinadas acciones organizacionales. Es también favorecer la traducción de estos propósitos en bienes, servicios o conocimiento”. (p. 29).	• Tomar... instituciones, unas iniciativas... y convertirlos en propósitos. • Determinadas acciones organizacionales. • Traducción de... propósitos en bienes, servicios o conocimiento.

COMUNICACIÓN	Manes, citado por Jabif (2012), “proceso de coordinación de una institución educativa por medio del ejercicio de habilidades directivas encaminadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de actividades requeridas para alcanzar la eficacia pedagógica y la eficiencia administrativa”. (p.76).	• Proceso de coordinación • Ejercicio de habilidades directivas encaminadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión.
	Chiavenato (2014), 1. “Principio de la planeación: ...cambiar la improvisación por la ciencia mediante la planeación del método de trabajo. 2. Principio de la preparación: seleccionar a los trabajadores... en razón de sus aptitudes...para que produzcan más y mejor. 3. Principio de control: controlar el trabajo para cerciorarse de que se ejecuta de acuerdo con las normas establecidas y según el plan previsto. 4. Principio de la ejecución: asignar facultades y responsabilidades para que el trabajo se realice con disciplina.” (p.49).	• Planeación... del método de trabajo • Preparación... en razón de sus aptitudes. • Control...para cerciorarse de que se ejecuta. • Ejecución... asignar facultades y responsabilidades.
	Chiavenato (2014), “una actividad que tiene dos propósitos fundamentales: 1. Proporcionar la información y la comprensión necesaria para que las personas sepan cómo desempeñar sus tareas. 2. Adoptar las actitudes necesarias para fomentar la motivación, la cooperación y la satisfacción en los puestos”. (p.95).	• Una actividad • Proporcionar in formación... necesaria para que las personas sepan... desempeñar sus tareas. • ...Actitudes necesarias parta fomentar la motivación, la cooperación...
	Freire (1997), “...sólo el diálogo comunica. Y cuando los polos del diálogo se ligan así, con amor, esperanza	• Diálogo • Cuando... se ligan así, con amor, esperanza y fe uno cree en el otro...

GERENCIA UNIVERSITARIA	y fe uno cree en el otro, se hacen críticos en la búsqueda de algo. Se crea, entonces, una relación de simpatía entre ambos. Sólo ahí hay comunicación”. (p.104)	Sólo ahí hay comunicación.
	Llanos (2000) , “se concibe como un proceso que comprende variadas funciones y dinanismos laborales a fin de alcanzar los objetivos de la organización”.	• Proceso que comprende variadas funciones y dinanismos laborales.
	Pérez (2000) , “en los últimos tiempos, los países y las empresas que han logrado altos ritmos de generación de riqueza y de avance social se caracterizan por darle una enorme importancia al entrenamiento y a la educación. El capital humano entendido como una inversión aparece como la clave del éxito”. (p.13)	• Se caracterizan por darle una enorme importancia al entrenamiento y a la educación. • El capital humano entendido como una inversión aparece como la clave del éxito.
RELACIONES INSTITUCIONALES	Ramírez y otros (2014) , “deben apoyar, fomentar y orientar la cooperación mutua con universidades, centros de educación técnicos y científicos, identificando oportunidades en el campo nacional e internacional para fortalecer e incrementar la cooperación en lo académico, científico, tecnológico y humano de los estudiantes y docentes, para estar acordes con el nivel académico universitario mundial, con las necesidades para el desarrollo nacional venezolano y con la misión institucional”. (p. 65)	• Apoyar, fomentar y orientar la cooperación • Identificando oportunidades...nacional e internacional. • Fortalecer...lo académico, científico, tecnológico y humano de ...estudiantes y docentes • Acordes con... las necesidades para el desarrollo nacional venezolano y con la misión institucional.
	DICORI-UCV (2017) , “una dependencia fundamental en el desarrollo institucional de la UCV ya que impulsa y facilita las relaciones entre la Universidad y la comunidad. Con la finalidad de promover los vínculos de cooperación interinstitucional en el ámbito académico, científico, tecnológico y cultural”. (Documento en línea).	• Una dependencia fundamental en el desarrollo institucional. • Impulsa y facilita las relaciones entre la Universidad y la comunidad. • Finalidad de promover los vínculos de cooperación interinstitucional.

REDES INSTITUCIONALES	Feria (2005),... “el ambiente es entendido como un conjunto de instituciones y agentes, y la densidad de las relaciones existentes entre ellos influye de manera decisiva en el grado de desarrollo de las actividades innovadoras, concebidas como un proceso social e interactivo en un entorno específico y sistémico... la importancia de contar con un medio ambiente innovador... se desprende del éxito económico y tecnológico de los llamados sistemas o redes... y las relaciones dinámicas que la circundan. ...la capacidad de las empresas para interactuar y generar sinergias y solidaridades con los agentes políticos y económicos del medio, que rebasan el simple intercambio mercantil... donde el aprendizaje y la innovación son procesos interactivos profundamente arraigados en las relaciones entre personas y organizaciones”. (p.27)	• Conjunto de instituciones y agentes. • Un medio ambiente innovador, se desprende de las relaciones dinámicas que la circundan. • Capacidad de las empresas para interactuar y generar sinergias y solidaridades. • Rebasan el simple intercambio mercantil. • Aprendizaje e innovación son procesos...arraigados en las relaciones entre personas y organizaciones.
REDES DE COOPERACIÓN	Sebastián (2000), “no sólo constituyen un instrumento para la cooperación, sino que crecientemente se perciben y se utilizan como un modelo organizativo para el fortalecimiento institucional...” (p. 97)	• Instrumento para la cooperación. • Crecientemente se perciben y se utilizan como un modelo organizativo.

ESTADIO III

ANDAMIAJE METODOLÓGICO

*“No hay enseñanza sin investigación,
ni investigación sin enseñanza.”
Paulo Freire*

La metodología de la investigación “es el conjunto de procedimientos lógicos, técnico-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos”. Balestrini (2001: p.125). En tal sentido, los aspectos metodológicos permiten determinar el camino que toma el investigador para la observación, recolección, análisis, disertación e interpretación de las variables en estudio, para posteriormente arrojar sus conclusiones a través de cuerpos teóricos, propuestas o estrategias que permitan dar sentido real a la investigación que realiza.

A continuación se presenta una descripción detallada de la metodología con la cual se abordó la presente investigación, cuyo propósito general es develar la cosmovisión de la gestión gerencial que poseen los actores sociales del IUTPC, a la luz de las relaciones interinstitucionales.

Enfoque de Investigación

El presente trabajo se corresponde con una investigación de enfoque cualitativo, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto.” (p.364). Es de hacer notar, que tal método permite indagar en el interior de las personas para poder entenderlas desde la realidad de su entorno, y para ello el investigador se involucra directa o

indirectamente en el contexto de estudio, siendo así pieza fundamental de su propio trabajo.

De igual manera, Aravena y Otros (2006), indican: “que el método cualitativo no se acerca al fenómeno con una teoría estructurada. Por el contrario, parte desde un acontecimiento real acerca del cual pretende construir un concepto. El investigador desea conocer lo que tiene frente a él”. Por ello, esta investigación pretende estudiar un fenómeno particular y real para posteriormente plasmar sus propios constructos teóricos en relación al fortalecimiento de la gestión gerencial para el logro de convenios interinstitucionales.

El contexto universitario del IUTPC, y el objeto de estudio del presente trabajo concuerdan con la visión cualitativa investigativa, pues fue interés del investigador indagar en el propio entorno universitario y relacionarse con los actores principales del mismo para comprender desde lo más real de su ser, las necesidades, deseos e inquietudes que los mismos asumían en torno a las relaciones interinstitucionales que maneja el referido instituto.

Método Investigativo

La presente investigación se emprendió a través del método hermenéutico, el cual se considera el más apropiado para la conducción de investigaciones con enfoque cualitativo, puesto que permite la interpretación de los fenómenos de estudio dentro de los contextos, de manera tal y como son. Por ello, Cisterna (2005), expresa:

Investigar desde una racionalidad hermenéutica significa una forma de abordar, estudiar, entender, analizar y construir conocimiento a partir de procesos de interpretación, donde la validez y confiabilidad del conocimiento descansa en última instancia en el rigor del investigador... y se asume la cuestión de la construcción del

conocimiento como un proceso subjetivo e intersubjetivo, en tanto es el sujeto quien construye el diseño de investigación, recopila la información, la organiza y le da sentido, tanto desde sus estructuras conceptuales previas, como desde aquellos hallazgos que surgen de la propia investigación, la que luego se colectiviza y discute en la comunidad académica. (p.62)

De acuerdo a ello, la investigación permitió la construcción de disertaciones y razonamientos propios del investigador, a razón de los datos aportados desde los distintos ámbitos de recolección, permitiendo de esta manera, realizar aportes valiosos al contexto de estudio, sin menoscabo de sus lineamientos y basamentos propios.

Desde otro ángulo acerca del método hermenéutico, Dilthey (1980), evoca:

Se refiere a... una forma particular de llegar al conocimiento, propio de las ciencias del espíritu humano, que permite penetrar en la singularidad característica de los informantes, traspasando la frontera de lo tangible y lo externo a ellos, buscando la dinámica interna que subyace a lo meramente observable, es decir, no se pretende asumir los hechos desde un análisis causal, sino desde la comprensión e interpretación de esos hechos. (p.41).

Tal aseveración, indica que el método utilizado es característicamente acertado para la investigación presentada, puesto que permitió llegar a los razonamientos propios del investigador, pasando por la comprensión real de los datos aportados por los informantes clave, integrando sus dinámicas, lo observado en el contexto para finalmente dilucidar los hechos y vicisitudes, sin modificación de ninguna naturaleza.

Diseño y tipo de la investigación

Desde esta perspectiva de enfoque cualitativo, se tomó como diseño de la investigación, la etnografía, la cual según Álvarez-Gayou (2003):

... suele requerir un estudio prolongado del grupo, usualmente por medio de la observación participante... en esta forma de observación el investigador se encuentra inmerso en las actividades cotidianas del grupo, o bien realiza entrevistas individuales con sus miembros. El investigador estudia los significados del comportamiento, el lenguaje y las interacciones del grupo con una cultura común. (pp.76-77).

Así mismo, Aravena y otros (2006), acerca de la etnografía puntualizan que:

...su rasgo central es la permanencia del investigador durante un tiempo prolongado en terreno, participando en forma abierta o encubierta de la vida cotidiana de aquellas personas que pretende estudiar, observando lo que ocurre, escuchando lo que se conversa, preguntando y recogiendo cualquier dato que le permita arrojar luz sobre los fenómenos que está investigando. (p.45).

En tal sentido, la modalidad referida permitió abordar la realidad en estudio, a través de una serie de acciones que involucran a informantes claves, los cuales se relacionan de manera directa con la situación de estudio dentro del contexto universitario. De igual manera, el investigador se adentró en el panorama y se relacionó con los sujetos de los cuales se obtuvieron informaciones reales, que sin ser modificadas resultaron imprescindibles para la construcción de las conclusiones, disertaciones u orientaciones finales.

En cuanto al tipo de investigación, este estudio es en primer lugar de tipo exploratorio, en virtud de que el abordaje del tema investigativo ha sido poco estudiado y por ende existe poca documentación sobre el mismo. Al respecto Vieytes

(2004) precisa que: “las investigaciones exploratorias se inician, entonces, cuando hemos revisado los antecedentes de nuestro problema y encontramos que hay muy poco conocimiento acumulado acerca del mismo.” (p. 105)

En la misma forma, este estudio se atañe también con el tipo de investigación descriptiva, donde: “a veces, el objeto de estudio es ya conocido o hemos logrado definirlo y nuestro interés se centra entonces en describirlo.” (Vieytes, 2004: 93). La misma según Sánchez y Nube (2003), es aquella que: “se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad.” (p.8). Ahora bien, en el contexto de estudio, ambos tipos de investigación estuvieron acordes con el panorama problemático observado, ya que en principio se perfiló como tema poco estudiado, sin embargo, de acuerdo a las revisiones documentales y recolección de datos, se recogieron impresiones bastas para describirlo.

Informantes Clave

Los informantes clave, son los actores trascendentales y valiosos en los métodos de investigación cualitativa. Al respecto, Sánchez y Nube (2007) se definen como: “un individuo que tiene conocimiento sobre el problema objeto de estudio, cuya información es valiosa tanto para el estudio preliminar en el diagnóstico, como en el posterior trabajo de campo.” (p.78); siendo así, dentro del recinto a estudiar se requirió de la apreciable información del tren directivo del IUTPC, así como también del personal del Departamento de Relaciones Interinstitucionales, y por último, de los principales favorecidos de los programas, alianzas y convenios que se manejan en el referido Instituto: los estudiantes.

A saber, el tren directivo está compuesto así: director, sub-director administrativo y sub-director académico. El departamento de relaciones interinstitucionales se

compone de dos (2) informantes clave y por último, se seleccionaron (2) estudiantes del referido Instituto. En consecuencia, tales informantes clave se identificaron en orden aleatorio, cuidando su confidencialidad, como: Inf.-1, Inf.-2, Inf.-3, Inf.-4, Inf.-5, Inf.-6, Inf.-7.

Categorización de la Información

La categorización a consideración de Aravena y otros (2006):

Es la operación mediante la cual se clasifican conceptualmente las unidades referidas a un mismo tema. Cada categoría contiene un significado o tipo de significados y puede estar referida a una gran diversidad de registros: situaciones, contextos, actividades, eventos, métodos, procesos, estrategias. (p. 84)

Cabe destacar, que en la investigación se estudiaron las siguientes categorías: gestión gerencial y relaciones interinstitucionales, en base a los cuales se clasificaron y otorgaron distintos tipos de significados, de acuerdo a los registros que arrojaron las diferentes técnicas de recolección de información de los informantes clave, los eventos o sucesos observados por el investigador, y de aquellos extraídos de las revisiones documentales.

Técnicas de recolección de datos

El diseño de investigación etnográfico utiliza variadas técnicas y estrategias para recabar información. De tales técnicas se utiliza la observación, que: “implica adentrarnos en profundidad a situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. Estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones.” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010: 411)

En la misma línea de los autores, se empleó la técnica de la entrevista, la cual se define: “como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado)... el propósito de las entrevistas es obtener respuestas sobre el tema... en los términos, el lenguaje y la perspectiva del entrevistado”. (pp.418-420).

Aunado a ello, en concordancia con Uwe (2004) se efectuaron entrevistas semi-estructuradas cuya meta es: “revelar el conocimiento existente de manera que se pueda expresar en forma de respuestas y, por tanto, hacerse accesible a la interpretación.” (p.99)

También, según aportes de Aravena y otros (2006):

Se caracteriza por la introducción de áreas temáticas y por la formulación de preguntas dirigidas por hipótesis. Durante la entrevista, la guía del entrevistador menciona varias áreas temáticas. Cada una de dichas áreas es introducida mediante una pregunta abierta y finaliza con una pregunta cerrada. (p.64)

Las entrevistas semi-estructuradas se trazaron de acuerdo a un guión de entrevista, donde:

Con antelación al encuentro con el informante se debe elaborar una guía de entrevista que oriente los temas a abordar en la conversación. Esta guía no es un protocolo de preguntas, sino una lista de tópicos y áreas generales a abordar en la entrevista. La guía es particularmente útil en el inicio de la conversación, para lograr que ésta se ajuste a lo que el investigador espera. Asimismo, evita que la conversación derive hacia temas accesorios o irrelevantes para los objetivos de la investigación. (Aravena y otros, 2006: 66-67).

Ambas técnicas suministraron los datos necesarios para la producción del constructo disertativo del investigador. Las mismas facilitaron la compilación de

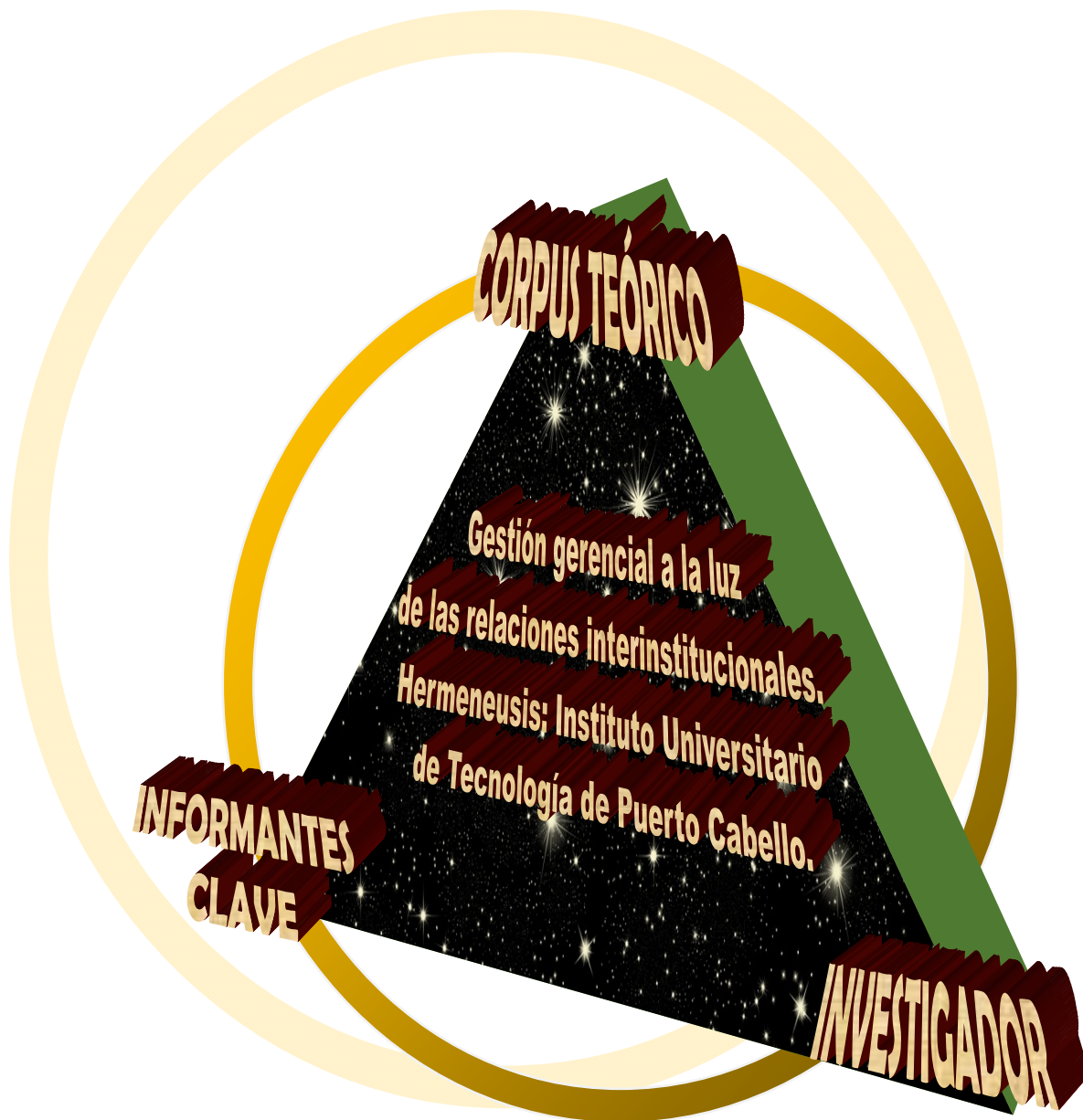
información ineludible para construir el proceso de descripción, categorización y teorización.

Técnicas de análisis e interpretación de los resultados

Para la argumentación, disertación, inferencia y razonamiento final de los datos aportados desde los tres ángulos y enfoques precedentes, se realizó una triangulación de datos, la cual Hernández, Fernández y Baptista (2010) precisan como el “hecho de utilizar diferentes fuentes y métodos de recolección” (p.439); y en otra perspectiva, Aravena y otros (2006), la denominan como: “la combinación dentro de un mismo estudio de distintos métodos de recolección de información o de fuentes de datos (observación participante, entrevistas individuales, entrevistas grupales, análisis de documentos, etc.)” (p.91).

En la investigación se trianguló con la información obtenida del Corpus teórico, con los datos aportados en las entrevistas realizadas al personal seleccionado y además, con las elucubraciones de la investigadora, relacionando fehacientemente, estas informaciones de acuerdo a las categorías del estudio.

Figura N° 1: Triangulación de Datos



ESTADIO IV

EJERCICIO HERMENÉUTICO

*“Lo propio del saber no es ni ver,
ni demostrar, sino interpretar”.
Michel Foucault.*

Construyendo significados

En el estadio que se presenta a continuación, en primer lugar, se muestran cuadros donde se revelan las opiniones emitidas por los informantes claves, sobre su cosmovisión de la gestión gerencial a la luz de las relaciones interinstitucionales del contexto en estudio. Para ello, se plasmó una protocolización de las entrevistas hechas a cada participante, donde cada interrogante está guiada por una categoría de estudio, y donde finalmente se plasman las respuestas a cada una de ellas, sin desestimar cada gesto, acción o palabra emitida por los participantes. En este sentido, se empleó como técnica de procesamiento la categorización, la cual según Martínez (2000), consiste en un proceso de ordenamiento de las partes con el todo, para la lo cual se transcriben las entrevistas o el contenido de la información protocolar para luego clasificar, conceptualizar o codificar mediante un término o una expresión, el contenido o idea central de cada unidad temática.

Seguidamente, como la codificación y categorización de los datos están vinculados a la síntesis de la investigación, entonces, el investigador realizó un resumen de su estudio, puesto que redujo un amplio volumen de información a un conjunto de conceptos que la representan, Aravena (2006: p.85). Así pues, los datos arrojados de las entrevistas se clasificaron dándole significado de acuerdo a los

registros y situaciones encontradas en el contexto investigado, lo que permitió evaluar y contrastar continuamente la información.

Posteriormente, se presentan las triangulaciones a través de tablas que recogen los datos aportados por los informantes clave, para su contrastación con el corpus teórico y disertaciones del investigador, a fin de develar los hallazgos de la investigación desde una perspectiva hermenéutica interpretativa de la realidad, pues la ciencia post-positivista en el cual está sustentado dicho trabajo de investigación permite la interpretación desde la óptica de quien la realiza.

Finalmente, las unidades temáticas surgidas de las apreciaciones de cada actor clave, del corpus teórico y del investigador, se presentan en diseños particulares que revelan de manera general, la cosmovisión que exteriorizan y vislumbran acerca de la gestión gerencial del IUTPC desde la óptica de las relaciones interinstitucionales, siendo procesados hermenéuticamente por el investigador, en el marco dilucidado de la situación de estudio planteada, para definitivamente concluir en aportes, disertaciones, razonamientos y consideraciones finales que permitieron una mirada reflexiva acerca del manejo de la gestión gerencial a la luz de la relaciones interinstitucionales.

Proceso de protocolización y categorización de entrevistas

Tabla 1: Entrevista informante clave 1

Código	Pregunta Respuesta	Protocolo - Guión de la entrevista	CATEGORÍA
Inf. 1	P	1. En general, ¿qué entiende usted acerca del concepto: “relaciones interinstitucionales”?	Relaciones Interinstitucionales
	R	Bueno, las relaciones interinstitucionales tienen que ver con... con las actividades que mantienen entre sí las distintas instituciones, empresas... que de alguna manera tienen un ordenamiento laboral, jurídico y esas relaciones por lo general se hacen en función de llegar a acuerdos desde el punto de vista educativo, en lo deportivo, lo cultural lo ideológico e inclusive en el plano comercial. Entonces esas relaciones interinstitucionales es... o la misión de ella es ganar-ganar y tienen un objetivo en común que es la firma de los convenios entre las instituciones que van a llegar a un acuerdo allí.	
	P	2. ¿Conoce los principales acuerdos, convenios o alianzas interinstitucionales del IUTPC y los aportes que otorgan los mismos al progreso del instituto?	Relaciones Interinstitucionales
	R	Si bueno, este... el Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello tiene acuerdos y convenios firmados por ejemplo con la empresa Pequiven. Tenemos acuerdos convenios firmados con la empresa PDVSA. Tenemos... ya hemos materializado acuerdos con la Alcaldía Bolivariana de Puerto Cabello... eh... hace poco,	

	también tenemos acuerdos con la Misión Sucre donde nosotros desde el Tecnológico de Puerto Cabello estamos dándole la sustentación académica y estamos acreditando los títulos del programa nacional de formación en turismo y el programa nacional de formación en ingeniería mecánica. También hace poco firmamos un convenio a nivel... eh... un convenio con la empresa Venvidrio, en la cual nosotros vamos a facilitar los docentes y vamos a profesionalizar a una cantidad importante de trabajadoras y trabajadores que tienen por ejemplo 30 años de experiencia, tienen 20 años, 25 años pero que no son profesionales. Nosotros vamos a participar en ese convenio, vamos a graduarlos de maestros vidrieros y eso es una relación y un acuerdo y un convenio que se firmó desde la perspectiva andragógica, es decir, la educación... de la educación de adultos. Y bueno... creo que los beneficios tienen que ver esencialmente con la profesionalización en este caso que nosotros le otorgamos a las distintas empresas. Recuerda que nosotros somos un ente educativo... una institución de carácter educativo universitaria y nosotros estamos dentro de esa estructura de enseñanza y aprendizaje en la preparación y en la formación de un conjunto de trabajadoras y trabajadores que no han sido profesionalizados por equis circunstancia. Igualmente pasa con la Misión Sucre, nosotros estamos acreditando los programas nacionales de formación tanto de turismo como de mecánica, y en esos programas nacionales de formación nosotros le	Relaciones Interinstitucionales
--	--	--

	damos el ordenamiento legal, la sustentación académica a cada uno de esos programas. Ehh tú te imaginas por ejemplo una persona que tenga 20 años de experiencia en Venvidrio, tenga 25 años haciendo vidrio, trabajando con el vidrio pero que no es profesional... y que nosotros le vamos a dar en un corto y mediano plazo una jornada de inducción de carácter educativo donde lo vamos a profesionalizar. Entonces es la sustentación que nosotros le estamos dando, es el beneficio, es la profesionalización, es el encuentro de saberes de eso... de lo que significa la educación de adultos. Es la misión de que nosotros estamos profesionalizando y ellos están en una situación de aprendizaje. Y desde adentro del IUTPC eso nos lleva a un planteamiento mucho más profundo que tiene que ver con la preparación de nuestros profesores, nosotros tenemos un conjunto de profesores ahorita que se están preparando y se están formando porque recuerda que nosotros tenemos una actividad pedagógica una actividad didáctica, pero los profesores nuestros la mayoría son ingenieros, y están ahorita en una jornada de preparación y de formación y están discutiendo a lo interno y están entendiendo y estudiando y analizando y contextualizando todo lo que tiene que ver con el vidrio para poder explicar de la manera como lo van a hacer en el proceso de enseñanza aprendizaje de una manera que sea muy didacta de una manera en la cual ehheh se vayan a beneficiar de los conocimientos porque recuerda que es una educación de adultos lo que hay allí y entonces un	Relaciones Interinstitucionales
--	--	--

		hombre que tenga 20 años una mujer que tenga 25 años en la experiencia en la empresa Venvidrio y nosotros con un profesional también con experiencia nos vamos a nutrir de ese conocimiento. Es una preparación reciproca... ehh es la reciprocidad del conocimiento. Nosotros vamos a aprender de ellos y ellos también van a aprender de nosotros.	
	P	3. ¿Qué opinión le merece, la gestión gerencial del IUTPC, en la escogencia y prosecución de alianzas interinstitucionales?	
	R	Mira la prosecución de las alianzas se han venido presentando. De hecho es tan así que ahorita la empresa Rialca, que significa rines ehhe... y rines de aluminio de Carabobo ya nos está indicando que ya estuvieron en el tecnológico en el IUTPC en los espacios del IUTPC, para una reunión con el sector profesoral y la comisión que está encargada de eso. Esas, esas alianzas, esos convenios nosotros los hemos venido materializando y los hemos venido materializando en la práctica. Ehhe... ¿la otra parte de la pregunta cómo es?.. Es ¿Qué opinión le merece la gestión gerencial del IUTPC...? Aja... nosotros tenemos una coordinación que se encarga de las relaciones interinstitucionales, que ha visitado las empresas, que se reúne con el cuerpo jurídico de las distintas instituciones, que está presta a firmar los acuerdos, a entender lo que nosotros queremos, es decir, cual es la visión del	Gestión Gerencial

		Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello no sólo para la costa carabobeña y la costa falconiana sino también para la región central del país. Nosotros tenemos por ejemplo una carrera como el programa nacional de formación en técnico superior universitario en automotriz, que solamente se dictan en pocas instituciones educativas de educación superior a nivel nacional y esa carrera de automotriz tiene una vigencia y una connotación bien importante por cuanto nosotros tenemos estudiantes que son... que vienen de zonas tan lejos como Upata por ejemplo en el estado Bolívar o de Cariaco por allá en el estado Sucre... ¿cómo los estamos beneficiando nosotros allí en la preparación de nuestros estudiantes? ¿Cuál es la relación que tienen nuestros coordinadores de esa comisión de relaciones interinstitucionales?... bueno una relación de... de... de provecho, una relación de entendimiento, una relación en la cual se lleguen a acuerdos y en la cual nosotros tengamos la oportunidad de materializar cada uno de los convenios que tengamos a bien firmar.	Gestión Gerencial
	P	4. ¿Qué recomendaría al tren gerencial del IUTPC, para la inserción de nuevos acuerdos interinstitucionales y para el empuje de los ya suscritos?	
	R	Bueno para el empuje...vamos a comenzar con la última parte de la pregunta... con el empuje ya existe una comisión que es una comisión de	Gestión Gerencial

		carácter evaluadora, tanto de las empresas con las cuales se están firmando los acuerdos como parte del tren directivo del Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello, hay una comisión de seguimiento, que está pendiente si se están cumpliendo o no se están cumpliendo los acuerdos, en qué medida están, en qué lapso van, cómo se están realizando las actividades, cuál es el alcance, la meta, el propósito el objetivo de lo que se está buscando. Ya eso está materializado. Y la primera parte era... bueno la recomendación es que debemos seguir en la calle. Nosotros ahorita por ejemplo estamos buscando eh... una vinculación con la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo para ver la posibilidad de ampliar y nuestra área de postgrado a nivel de ingeniería con los ingenieros que nosotros estamos egresando. Recuerda que nosotros egresamos ingenieros en materiales industriales, ingenieros en mecánica, ingenieros en mantenimiento, ingenieros en informática y necesitamos de un plan de formación a nivel de postgrado a nivel de estudios de cuarto nivel que le permita una mayor comprensión y un mayor entendimiento de la realidad social que nosotros estamos viviendo ahorita.	
	P	5. ¿Considera que las relaciones interinstitucionales, representan un mecanismo que evita la fuga de talento a otros países?	Relaciones Interinstitucionales

	R	Claro... porque en la medida que tu estés profundizando en esa misma medida va existir una mejora sustancial desde el punto de vista económico, en la medida que tu profesionalizas a un hombre o a una mujer dentro de una empresa a través de un convenio del IUTPC y una empresa determinada en esa misma medida ya tu como profesional ya no estarías ocupando el mismo espacio desde el punto de vista laboral sino por el contrario que vas a incrementar o vas a subir de cargo porque la ley inclusive así lo estipula y así la ley lo establece. Ahora ¿de qué manera los estudiantes de nosotros se benefician?... bueno nosotros tenemos vinculación con PDVSA y Pequiven, y con Rialca y con Venvidrio, y muchos de los estudiantes nuestros están haciendo las pasantías en esas empresas. Muchos de los estudiantes nuestros se quedan trabajando en esas empresas. Muchos de los estudiantes nuestros por no decirte la gran mayoría de los estudiantes nuestros se quedan en la costa falconiana y en la costa carabobeña por la vinculación que tiene el Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello con las distintas empresas que hacen vida en esa costa, pero también en la región central del país. Ya nosotros establecimos el primer convenio para que los estudiantes nuestros vengan a Rialca, para que los estudiantes nuestros ya estén haciendo la pasantía en Venvidrio y en los próximos días, automotriz va a establecer un convenio con... eh... con la empresa de transporte TransCarabobo para que los estudiantes nuestros se vayan a hacer las pasantías	
--	---	--	--

		allí en los talleres de mecánica, en los talleres de mantenimiento y en los talleres de automotriz.	
--	--	---	--

Tabla 2: Entrevista informante clave 2

Código	Pregunta Respuesta	Protocolo - Guión de la entrevista	CATEGORÍA
Inf. 2	P	1. En general, ¿qué entiende usted acerca del concepto: “relaciones interinstitucionales”?	Relaciones Interinstitucionales
	R	Mira creo que eso es aquella relación que se establece entre la empresa, institución, comunidad, industria, con el propósito de realizar convenios que redunden en beneficio de los entes en cuestión, así como al colectivo que representan.	
	P	2. ¿Conoce los principales acuerdos, convenios o alianzas interinstitucionales del IUTPC y los aportes que otorgan los mismos al progreso del instituto?	Relaciones Interinstitucionales
	R	En los actuales momentos esta nueva directiva firma convenios en la Misión Sucre y la empresa Venvidrio, son pocos los que recuerdo y la verdad que estos convenios fortalecen las políticas educativas y por otra parte dotan a nuestros estudiantes de conocimientos, los cuales al ponerlos en práctica se les da respuesta a los problemas de nuestra región.	
	P	3. ¿Qué opinión le merece, la gestión gerencial del IUTPC, en la escogencia y prosecución de alianzas interinstitucionales?	
	R	Oye considero que la gestión gerencial del IUTPC está empeñada en vender nuestra institución con una filosofía ganar-ganar, manteniendo un objetivo claro de concienciar a nuestros	Gestión Gerencial

		estudiantes en el humanismo y la preservación del ambiente con el firme propósito de construir una mejor sociedad.	
	P	4. ¿Qué recomendaría al tren gerencial del IUTPC, para la inserción de nuevos acuerdos interinstitucionales y para el empuje de los ya suscritos?	
	R	Bueno mira es prioritario que tengan constancia, firmeza y una orientación política que conduzcan a tomar la mejor decisión, la cual redunde en progreso y bienestar hacia el contexto, el estado y el país.	Gestión Gerencial
	P	5. ¿Considera que las relaciones interinstitucionales, representan un mecanismo que evita la fuga de talento a otros países?	
	R	Uff, claro que sí. Considero que dichas alianzas son serias y responsables y orientan a nuestros estudiantes en que la solución no es abandonar al país sino aportar en conjunto las soluciones.	Relaciones Interinstitucionales

Tabla 3: Entrevista informante clave 3

Código	Pregunta Respuesta	Protocolo - Guión de la entrevista	CATEGORÍA
Inf. 3	P	1. En general, ¿qué entiende usted acerca del concepto: “relaciones interinstitucionales”?	Relaciones Interinstitucionales
	R	Esto se puede definir como el proceso de intercambios entre instituciones u organizaciones empresariales, donde las partes involucradas llegan a acuerdos en beneficio mutuo.	
	P	2. ¿Conoce los principales acuerdos, convenios o alianzas interinstitucionales del IUTPC y los aportes que otorgan los mismos al progreso del instituto?	Relaciones Interinstitucionales
	R	Si. Actualmente el IUTPC, tiene varios convenios y alianzas, entre los que se pueden mencionar los siguientes: IUTPC-Pequiven, IUTPC-IUTEVAL, IUTPC-Fundametal, IUTPC-Venvidrio, en conversación IUTPC-Rialca, IUTPC-UPEL (Fundasieh Venezuela) y si... existen aportes interinstitucionales de gran valor para las funciones sustantivas gerenciadas desde el IUTPC, es decir, desde el punto de vista de la docencia, se denota un incremento en matrícula estudiantil. Desde la perspectiva de la investigación el eje de proyecto de los programas nacionales de formación (PNF) en sus diferentes especialidades se vinculan directamente con los modos de producción de las empresas del entorno, entre las que se pueden mencionar Venvidrio, Pequiven, con las cuales existen relaciones interinstitucionales con nuestro	

		instituto, generándose investigaciones enmarcadas de nuestras líneas de investigación, emergiendo de este proceso nuevas líneas investigativas.	
	P	3. ¿Qué opinión le merece, la gestión gerencial del IUTPC, en la escogencia y prosecución de alianzas interinstitucionales?	
	R	Mira partiendo de la vivencia y experiencia de los convenios interinstitucionales existentes y los que actualmente se están gestionando, se puede opinar que son una política de gestión acertada por parte de las autoridades universitarias, debido a que con estas alianzas se potencian las funciones sustantivas de nuestra alma mater, así como permite cumplir con el encargo social como institución de educación universitaria.	Gestión Gerencial
	P	4. ¿Qué recomendaría al tren gerencial del IUTPC, para la inserción de nuevos acuerdos interinstitucionales y para el empuje de los ya suscritos?	
	R	Bueno dada la importancia que tienen estos convenios o alianzas para la docencia, la investigación y la extensión gerenciada por esta institución es oportuno recomendar lo siguiente: • Realizar revisiones anuales del convenio marco en contraste a los logros alcanzados durante el año fiscal, con el objetivo de considerar las mejoras	Gestión Gerencial

		pertinentes. • Dar continuidad a estos convenios independientemente de las autoridades de turno. • Documentar las experiencias vividas que permitan socializar los logros alcanzados durante la implementación del convenio. • Crear los centros de formación de los trabajadores en las distintas empresas donde existan los convenios, así mismo, los polos de investigación en las diferentes coordinaciones de los PNF involucrados en dichos convenios.	
	P	5. ¿Considera que las relaciones interinstitucionales, representan un mecanismo que evita la fuga de talento a otros países?	
	R	Si, efectivamente dado que estos convenios facilitan el desarrollo de las prácticas profesionales y/o pasantías contempladas en el currículo de los PNF o de las carreras de programas de formación tradicionales, lo que genera en el estudiante expectativas sobre los distintos modos de producción de la región que son afín a sus estudios, dándole una idea clara a los futuros egresados de donde poder ejercer su profesión una vez obtenido el título.	Relaciones Interinstitucionales

Tabla 4: Entrevista informante clave 4

Código	Pregunta Respuesta	Protocolo - Guión de la entrevista	CATEGORÍA
Inf. 4	P	1. En general, ¿qué entiende usted acerca del concepto: “relaciones interinstitucionales”?	Relaciones Interinstitucionales
	R	Mira puedo decirte que las relaciones interinstitucionales son todos aquellos pactos, acuerdos o alianzas que se dan entre instituciones con la finalidad de generar beneficios mutuos para ambos.	
	P	2. ¿Conoce los principales acuerdos, convenios o alianzas interinstitucionales del IUTPC y los aportes que otorgan los mismos al progreso del instituto?	Relaciones Interinstitucionales
	R	Si claro. Los principales son con la empresa Pequiven, PDVSA, Iuteval, Misión Sucre y Venvidrio... claro existen otros más que no recuerdo. Este instituto se caracteriza por tener buenas alianzas con las empresas de esta zona costera y ok mira, lo principal principal, es la garantía de las pasantías a nuestros estudiantes, y eso más adelante puede convertirse en oportunidades de empleo para los egresados. Otra cosa importante es que dan beneficios en materia académica de investigación y de servicio comunitario a los docentes, y también a los estudiantes. Todo se traduce en bienestar de la academia de todos lo que aquí laboran o estudian.	
		3. ¿Qué opinión le merece, la gestión gerencial del IUTPC, en la escogencia y prosecución de	

	P	alianzas interinstitucionales?	
	R	Ahí dios...(risas)... bueno mira la nueva directiva es bastante reciente, tienen cerca de 1 año y medio, sin embargo yo puedo decirte con seguridad que han hecho una excelente labor por conseguir nuevas alianzas que sean beneficiosas a nuestra casa de estudios. Eso me consta ya que yo, conjuntamente con el subdirector académico conduzco los trámites necesarios para la firma de esos acuerdos, y sé que son bastante sustanciales y buenísimos para el IUTPC así que bueno mi humilde opinión es que lo están haciendo muy muy bien y que ojalá sigan así.	Gestión Gerencial
	P	4. ¿Qué recomendaría al tren gerencial del IUTPC, para la inserción de nuevos acuerdos interinstitucionales y para el empuje de los ya suscritos?	
	R	Cónchale chica que buenas preguntas (risas). Me pones a sudar. Pero bueno confiando en la confidencialidad te puedo decir sinceramente que lo que mayormente recomiendo es más control y vigilancia de los acuerdos. Porque realmente hay muchos que sólo quedan en la firma y ya, incluso las empresas que firman también lo dejan en el olvido y eso no puede ser, mas con la grave situación económica y política que estamos viviendo los venezolanos, porque estos acuerdos son oportunidades, al menos así lo veo yo pues... oportunidades de todo tipo para	Gestión Gerencial

		los docentes y más que todo para los estudiantes que son la razón de ser de la universidad. Y sé perfectamente que la nueva directiva es reciente, pero eso no quita la responsabilidad por conocer y darle seguimiento a los acuerdos viejos por así decirlo, para ello pueden crear comisiones encargadas de ese asunto y te aseguro que el éxito de su gestión será mayor. Es mi punto de vista amiga. 5. ¿Considera que las relaciones interinstitucionales, representan un mecanismo que evita la fuga de talento a otros países?	
	P	Ah esa pregunta está más fácil. No bueno mira chica, yo considero que sí. Los acuerdos de esta institución sobre todo porque estamos en zona costera, tenemos un puerto grandísimo, y tenemos industrias importantes en la misma resultan muy atractivos para los estudiantes. Claro no te niego que si hay muchos que se han ido del país y han emigrado, pero la lucha es desde todas las trincheras, y los acuerdos con estas empresas dan muchísimas oportunidades de empleo y de formación laboral a nuestros estudiantes, así que creo que de aquí no hay mucho abandono universitario sin negarte que por supuesto es una realidad de nuestros jóvenes que no ven otra salida sino irse, pero ello también conlleva muchos otros factores.	
	R		Relaciones Interinstitucionales

Tabla 5: Entrevista informante clave 5

Código	Pregunta Respuesta	Protocolo - Guión de la entrevista	CATEGORÍA
Inf. 5	P	1. En general, ¿qué entiende usted acerca del concepto: “relaciones interinstitucionales”?	Relaciones Interinstitucionales
	R	(Pensativa)... con mis propias palabras puedo decirte que me parece que son acciones para coordinar, gestionar y promover convenios con el fin de garantizar el enlace entre instituciones nacionales o extranjeras, donde se puedan implementar proyectos de cooperación y acuerdos mutuos... (risas)... disculpa estoy nerviosa pero creo que eso significa.	
	P	2. ¿Conoce los principales acuerdos, convenios o alianzas interinstitucionales del IUTPC y los aportes que otorgan los mismos al progreso del instituto?	Relaciones Interinstitucionales
	R	Si bueno no todos (gesticula con las manos y cabeza), pero sé que actualmente el IUTPC cuenta con una variedad de convenios tanto con instituciones educativas como con empresas y te pudiera nombrar los de IUTPC-IUTEVAL, IUTPC-PEQUIVEN, el más actual IUTPC-VIDRIO, y así muchos otros que no recuerdo. Lo otro era... ah ya... amiga mira estos convenios aumentan la capacidad del aporte académico que puede dar el IUTPC, porque en cada convenio se genera una serie de experiencias e intercambios de conocimientos que permitirán nutrir la documentación del Instituto, y bueno	

		sin olvidar que generan nuevos ingresos, ayudan al aumento de la matrícula estudiantil, así como la capacidad investigativa de los proyectos y los programas lo que conlleva a que se fortalezcan los vínculos con las empresas del entorno aunado a la variedad de estos que existen en la región... ya (cansada, respira)... eso más o menos (risas).	
	P	3. ¿Qué opinión le merece, la gestión gerencial del IUTPC, en la escogencia y prosecución de alianzas interinstitucionales?	
	R	Ahí dios que difícil (risas)... no bueno mentira... yo pienso que toda acción tendente permitirá alimentar y sustentar el potencial del IUTPC, así que muy personalmente considero que la gestión gerencial de ahorita es una acción beneficiosa y acertada para el desarrollo futuro de la Institución.	Gestión Gerencial
	P	4. ¿Qué recomendaría al tren gerencial del IUTPC, para la inserción de nuevos acuerdos interinstitucionales y para el empuje de los ya suscritos?	
	R	Justo en el punto (risas)... bueno yo creo que lo primero es que deben aumentar gradualmente los convenios con instituciones y empresas no sólo del sector, sino fuera de los límites del Estado para que a futuro se pueda aumentar la oferta académica, así como realizar mejoras y desarrollarse a las	Gestión Gerencial

		nuevas tecnologías, para que dichas mejoras académicas vayan de la mano con los avances que el acontecer diario nos presenta... y bueno también revisar los convenios, que se estén cumpliendo y llevando a cabalidad porque no hay que negar que existen debilidades y eso hay que corregirlo para no perder tan importantes logros.	
P		5. ¿Considera que las relaciones interinstitucionales, representan un mecanismo que evita la fuga de talento a otros países?	
R		Si como no, claro que si porque fíjate dado la variedad de empresas que hacen vida en la región y mientras la institución realice los respectivos convenios, los estudiantes conocerán por medio de dichas relaciones los medio de producción de la región y se motivarán a generar el impulso necesario en cada una de las ofertas de empleo en nuestro país, y al ellos conocer eso obviamente ven oportunidades y desisten de irse del país... aunque claro está, que está como de moda irse del país pero realmente acá con el impulso de los convenios eso puede decirse que se recorta un poco, básicamente esa es mi idea.	Relaciones Interinstitucionales

Tabla 6: Entrevista informante clave 6

Código	Pregunta Respuesta	Protocolo - Guión de la entrevista	CATEGORÍA
Inf. 6	P	1. En general, ¿qué entiende usted acerca del concepto: “relaciones interinstitucionales”?	Relaciones Interinstitucionales
	R	Bueno no sé (pensativo) yo creo que es la relación entre dos o más instituciones que cooperan para generar desarrollo en diferentes ámbitos en pro del futuro de su capital humano y gerencial.	
	P	2. ¿Conoce los principales acuerdos, convenios o alianzas interinstitucionales del IUTPC y los aportes que otorgan los mismos al progreso del Instituto?	Relaciones Interinstitucionales
	R	Mira anteriormente el IUTPC había alcanzado diferentes acuerdos con empresas estatales y privadas como Planta Centro, Pequiven, PDVSA, etc. Pero estos acuerdos hay que retomarlos sabes y potenciarlos... ¿por qué? para garantizar en corto plazo lo que es el punto y círculo. ¿Y qué es el punto y círculo?... bueno mira para que me entiendas es como una casa que tiene alrededor un círculo de personas que tú vas a controlar desde cualquier ámbito pues. No sé si me entiendes y los aportes en si en sí, no los conozco a fondo pero yo creo que son de talla estratégica ya que con estas instituciones podemos alcanzar claramente un desarrollo sustentable en la región carabobeña estipulado en los 15 motores de la economía impulsada por el presidente obrero Nicolás Maduro Moros y en lo que es la zona	

		económica de Carabobo.	
	P	3. ¿Qué opinión le merece, la gestión gerencial del IUTPC, en la escogencia y prosecución de alianzas interinstitucionales?	
	R	(Expresión de pena)... oye vale en lo personal es importante que se dieran a conocer más de cuáles son los aportes que ha alcanzado hasta la fecha tan importante dependencia para el desarrollo de la comunidad Iutepecista. Por ejemplo: manejar información por redes sociales, realizar talleres de información, involucrar a más actores para mantener y desarrollar en lo local y lo regional cualitativa y cuantitativamente el desempeño de las relaciones interinstitucionales del IUTPC y pa' así uno dar sus opiniones bien, me entiendes con base.	Gestión Gerencial
	P	4. ¿Qué recomendaría al tren gerencial del IUTPC, para la inserción de nuevos acuerdos interinstitucionales y para el empuje de los ya suscritos?	
	R	Dar a conocer más la gestión para generar confianza a lo interno y a lo externo.	Gestión Gerencial
	P	5. ¿Considera que las relaciones interinstitucionales, representan un mecanismo que evita la fuga de talento a otros países?	
		Claro que si vale, pero para eso hace	Relaciones

	R	falta mucha voluntad política del estado y de las instituciones. Sólo así generaríamos confianza en nuestros jóvenes para que no vean la emigración como el camino al futuro.	Interinstitucionales
--	---	---	----------------------

Tabla 7: Entrevista informante clave 7

Código	Pregunta Respuesta	Protocolo - Guión de la entrevista	CATEGORÍA
Inf. 7	P	1. En general, ¿qué entiende usted acerca del concepto: “relaciones interinstitucionales”?	Relaciones Interinstitucionales
	R	Cónchale amiga me agarraste fuera de base, de verdad no sabría decirte un concepto de eso, suena a relaciones con alguien pero no te puedo decir algo que no sé.	
	P	2. ¿Conoce los principales acuerdos, convenios o alianzas interinstitucionales del IUTPC y los aportes que otorgan los mismos al progreso del instituto?	Relaciones Interinstitucionales
	R	Mira cónchale creo que no te voy a poder ayudar mucho con esta entrevista. Imagínate sino se la primera pregunta cómo puedo responder esta. No sé nada sobre este tema. Pero creo que más o menos es la unión que tiene con PDVSA y esas empresas o algo así no sé si estaré equivocado pues. Lo que pasa es que yo poco participo en las cosas de aquí pues y aparte que yo nunca leo nada sobre ese tema por ningún lado, pero bueno pensando un poquito creo que lo bueno de esas alianzas es las pasantías que hacemos en esas empresas pues, creo que de eso se trata.	
	P	3. ¿Qué opinión le merece, la gestión gerencial del IUTPC, en la escogencia y prosecución de	

		alianzas interinstitucionales?	
	R	Mira bueno ¿puedo ser sincero verdad?... bueno aquí en este Instituto desde que llegó el nuevo director las cosas han marchado bien y todo funciona bien y él es muy bueno con todo el mundo pues. Yo opino que lo están haciendo bien todos porque todos tienen que jugar juntos pues. Y de los convenios no conozco mucho pero yo imagino que lo hacen bien porque el tecnológico es muy productivo ahora.	Gestión Gerencial
	P	4. ¿Qué recomendaría al tren gerencial del IUTPC, para la inserción de nuevos acuerdos interinstitucionales y para el empuje de los ya suscritos?	
	R	¿Qué recomiendo? (se frota las manos)... bueno mira yo recomiendo algunas cosas, por ejemplo que nos digan a los estudiantes que son esos convenios que hacen y a quien ayudan con eso para uno saber y ver como participa. Porque la situación del país está dura hermana y cónchale cualquier empresa que nos meta la mano para mi es buenísimo para darnos la oportunidad de trabajar. Eso más que todo recomiendo en ese tema.	Gestión Gerencial
	P	5. ¿Considera que las relaciones interinstitucionales, representan un mecanismo que evita la fuga de talento a otros países?	
		Mira cómo te dije al principio desconozco mucho sobre el tema,	Relaciones Interinstitucionales

	R	pero por lo poco que te capte de las mismas preguntas, puedo decirte que sí pues, porque si nos dan a los jóvenes la oportunidad de trabajar aquí en alguna empresa del puerto sería magnífico para nuestra economía pues y con eso ni siquiera pensaríamos en abandonar este país que tantas cosas buenas tiene de pana (risas)... y disculpa se me olvida que es una entrevista pero bueno eso opino yo.	
--	---	---	--

Triangulación de los datos

Tabla 8: Triangulación pregunta n°1

Pregunta N° 1: <i>En general, ¿qué entiende usted, acerca del concepto “relaciones interinstitucionales”?</i> Categoría: <i>Relaciones Interinstitucionales</i>		
INFORMANTES	CORPUS TEÓRICO	INVESTIGADOR
1 “tienen que ver con... las actividades que mantienen entre sí las distintas instituciones, empresas... y esas relaciones por lo general se hacen en función de llegar a acuerdos desde el punto de vista educativo, en lo deportivo, lo cultural lo ideológico e inclusive en el plano comercial.”	Ramírez y otros (2014), “deben apoyar, fomentar y orientar la cooperación mutua con universidades, centros de educación técnicos y científicos, identificando oportunidades en el campo nacional e internacional para fortalecer e incrementar la cooperación en lo académico, científico, tecnológico y humano de los estudiantes y docentes, para estar acordes con el nivel académico universitario mundial, con las necesidades para el desarrollo nacional venezolano y con la misión institucional”. (p. 65).	Se denota claramente, el impreciso conocimiento por parte de algunos actores acerca del concepto relaciones interinstitucionales, lo cual se desprende de declaraciones como: “no sabría decirte un concepto”, “creo que es la relación”, o “me parece que son”... mostrando así desaciertos que se reducen al ejercicio de funciones equívocas en base al mismo. Sin embargo, la mayoría coinciden acertadamente en que las relaciones interinstitucionales, se definen como “relaciones” con otros entes ajenos al instituto en pro de un beneficio para ambos, que como bien definen Ramírez y otros, (2014: p.65), buscan
2 “es aquella relación que se establece entre la empresa, institución, comunidad, industria, con el propósito de realizar convenios que redunden en beneficio de los entes en cuestión.”		

3	“se puede definir como el proceso de intercambios entre instituciones u organizaciones empresariales, donde las partes involucradas llegan a acuerdos en beneficio mutuo.”		“fortalecer e incrementar la cooperación en lo académico, científico, tecnológico y humano de los estudiantes y docentes, para estar acordes con el nivel académico universitario mundial”. Esta última acepción del autor “acordes con el nivel universitario mundial”, resulta imperceptible en las declaraciones de los informantes, hecho que revela la connotación únicamente viable al ámbito nacional de las relaciones interinstitucionales del contexto, para lo cual, el gerente universitario entonces deberá ir “identificando oportunidades en el campo nacional e internacional”, entendiendo la internacionalización de la enseñanza como mecanismo que permite rebasar fronteras en lo académico, científico y educativo para el devenir de la comunidad universitaria, y de esta manera, tomar las decisiones acertadas para la firma de lazos y acuerdos de cooperación, incluso fuera de sus fronteras, sin menoscabo de los ya suscritos, como medio para “...generar
4	“son todos aquellos pactos, acuerdos o alianzas que se dan entre instituciones con la finalidad de generar beneficios mutuos para ambos.”	Feria (2005), “...la capacidad de las empresas para interactuar y generar sinergias y solidaridades con los agentes políticos y económicos del medio, que rebasan el simple intercambio mercantil... donde el aprendizaje y la innovación son procesos interactivos profundamente arraigados en las relaciones entre personas y organizaciones”. (p.27)	
5	“con mis propias palabras puedo decirte que me parece que son acciones para coordinar, gestionar y promover convenios...”		

6	“creo que es la relación entre dos o más instituciones que cooperan para generar desarrollo”.		sinergias y solidaridades con los agentes políticos y económicos del medio, que rebasan el simple intercambio mercantil... donde el aprendizaje y la innovación son procesos interactivos profundamente arraigados en las relaciones entre personas y organizaciones”. (Feria,2005:p.27).
7	“no sabría decirte un concepto de eso, suena a relaciones con alguien pero no te puedo decir algo que no sé”.		

Tabla 9: Triangulación pregunta N° 2

Pregunta N° 2: ¿Conoce los principales acuerdos, convenios o alianzas interinstitucionales del IUTPC, y los aportes que otorgan los mismos al progreso del instituto? Categoría: Relaciones interinstitucionales		
INFORMANTES	CORPUS TEÓRICO	INVESTIGADOR
1 “...el Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello tiene acuerdos y convenios firmados por ejemplo con la empresa Pequiven... PDVSA...con la Alcaldía Bolivariana de Puerto Cabello... Misión Sucre.... vamos a facilitar los docentes y vamos a profesionalizar a una cantidad importante de trabajadoras y trabajadores... los beneficios tienen que ver esencialmente con la profesionalización... Es una preparación reciproca... es la reciprocidad del conocimiento. Nosotros vamos a aprender de ellos y ellos también van a aprender de nosotros.” “...esta nueva directiva firma convenios en la Misión Sucre y la empresa Venvidrio, son pocos los que recuerdo y la verdad que estos convenios fortalecen las políticas educativas y por otra parte dotan a nuestros estudiantes de conocimientos.” “Actualmente el IUTPC, tiene varios convenios y alianzas, entre los que se pueden mencionar los siguientes: IUTPC-Pequiven,	DICORI-UCV (2017), “una dependencia fundamental en el desarrollo institucional de la UCV ya que impulsa y facilita las relaciones entre la Universidad y la comunidad. Con la finalidad de promover los vínculos de cooperación interinstitucional en el ámbito académico, científico, tecnológico y cultural”. (Documento en línea).	La cosmovisión universal de los principales acuerdos-convenios del IUTPC, son conocidos vagamente por los actores sociales del mismo. A saber, los datos arrojados develan la discrepancia de conocimiento en base a las cantidades, tipos, funciones e incluso, nombres de las principales coaliciones que maneja el referido instituto, en especial, la comisión directiva, la cual esgrime informaciones variadas acerca de ellos, cuando deontológicamente debería ser al unísono.. Por ello, se encuentran afirmaciones como: “son pocos los que recuerdo”, además de: “te pudiera nombrar”. En consecuencia, el entramado informativo, aun con el poco tiempo de la directiva, debe robustecerse a los fines de que tales asociaciones se utilicen... “como un modelo organizativo para el fortalecimiento

IUTPC-IUTEVAL, IUTPC-Fundametal, IUTPC-Venvidrio, en conversación IUTPC-Rialca, IUTPC-UPEL (Fundasieh Venezuela) y si... existen aportes interinstitucionales... desde el punto de vista de la docencia, se denota un incremento en matrícula estudiantil. Desde la perspectiva de la investigación el eje de proyecto de los programas nacionales de formación (PNF) en sus diferentes especialidades se vinculan directamente con los modos de producción de las empresas del entorno.”	Sebastián (2000), “no sólo constituyen un instrumento para la cooperación, sino que crecientemente se perciben y se utilizan como un modelo organizativo para el fortalecimiento institucional...” (p. 97)	institucional...”, tal como señala (Sebastián, 2000: p. 97). Por otro lado, con respecto a los aportes de las alianzas institucionales, los informantes mencionan acordemente los procesos de profesionalización, pasantías, aumento de matrícula estudiantil, servicio comunitario, reciprocidad de conocimiento científico-académico y fortalecimiento de las áreas de investigación tanto del personal docente, como del motor del instituto: los estudiantes, en vísperas de una economía sustentable que suscite el progreso de la nación. Pero cabe acotar, que de acuerdo a la DICORI-UCV (2017), quien señala que el departamento de relaciones interinstitucionales debe perfilarse como “una dependencia fundamental en el desarrollo institucional... ya que impulsa y facilita las relaciones entre la Universidad y la comunidad...con la finalidad de promover los vínculos de cooperación interinstitucional en el ámbito académico, científico, tecnológico y cultural”, que al respecto,
“Los principales son con la empresa Pequiven, PDVSA, Iuteval, Misión Sucre y Venvidrio... claro existen otros más que no recuerdo... y... mira, lo principal principal, es la garantía de las pasantías a nuestros estudiantes, y eso más adelante puede convertirse en oportunidades de empleo para los egresados. Otra cosa importante es que dan beneficios en materia académica de investigación y de servicio comunitario a los docentes, y también a los estudiantes.”		
“... te pudiera nombrar los de IUTPC-IUTEVAL, IUTPC-PEQUIVEN, el más actual IUTPC-VENVIDRIO... estos convenios aumentan la		

capacidad del aporte académico...porque en cada convenio se genera una serie de experiencias e intercambios de conocimientos que permitirán nutrir la documentación del Instituto, y bueno sin olvidar que generan nuevos ingresos, ayudan al aumento de la matrícula estudiantil, así como la capacidad investigativa de los proyectos y los programas lo que conlleva a que se fortalezcan los vínculos con las empresas del entorno.”		dentro del contexto en estudio, es menester insertar acuerdos de talla científica, tecnológica y cultural acordes al perfil geográfico donde se encuentran, resaltando que estratégicamente se suman a los puertos marítimos más concurridos de la nación, a los sitios turísticos por excelencia de la región costera y lo más importante, a los complejos petroquímicos colosales del país, hecho que sin duda, emplaza a los actores gerenciales del IUTPC, a articular acuerdos convenientes y concernientes con las distintas ramas antes mencionadas, para que en conjunto, puedan perfilar al ente universitario como un espacio de carácter socioproductivo para el desarrollo nacional, con miras a la internacionalización
“Mira anteriormente el IUTPC había alcanzado diferentes acuerdos con empresas estatales y privadas como Planta Centro, Pequiven, PDVSA... y los aportes en si en sí, no los conozco a fondo pero yo creo que son de talla estratégica ya que con estas instituciones podemos alcanzar claramente un desarrollo sustentable en la región carabobeña estipulado en los 15 motores de la economía impulsada por el presidente... en lo que es la zona económica de Carabobo.”		
“...más o menos es la unión que tiene con PDVSA y esas empresas o algo así... lo bueno de esas alianzas es las pasantías que hacemos en esas empresas pues, creo que de eso se trata.”		

Tabla 10: Triangulación pregunta N° 3

Pregunta N° 3: ¿Qué opinión le merece, la gestión gerencial del IUTPC, en la escogencia y prosecución de alianzas interinstitucionales? Categoría: Gestión gerencial		
INFORMANTES	CORPUS TEÓRICO	INVESTIGADOR
1 “tenemos una coordinación que se encarga de las relaciones interinstitucionales, que ha visitado las empresas, que se reúne con el cuerpo jurídico de las distintas instituciones, que está presta a firmar los acuerdos, a entender lo que nosotros queremos, es decir, cual es la visión del Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello no sólo para la costa carabobeña y la costa falconiana sino también para la región central del país.”	De Gouveia (2008): “la gestión gerencial depende de la calidad y buen uso del recurso humano aprovechando su talento y conocimiento, para alcanzar su máximo nivel de actuación, el cual, está dirigido a... aprovechar oportunidades y fortalezas presentes en el desarrollo de su labor” (p.19)	La gestión gerencial que según De Gouveia (2008)... “depende de la calidad y buen uso del recurso humano aprovechando su talento y conocimiento, para alcanzar su máximo nivel de actuación... dirigido a... aprovechar oportunidades y fortalezas presentes en el desarrollo de su labor” (p.19), se encuadra, por una parte, a la óptica observada por los informantes clave, pues mayormente, se enfocan en resaltar las oportunidades y beneficios de las alianzas interinstitucionales, dibujando una imagen colectiva que deviene en un mejor futuro por el alcance de las mismas, aunado a expresiones de “tenemos una coordinación” que “está empeñada en vender nuestra institución con una filosofía ganar-ganar”, y “que son una política de gestión acertada por parte de las autoridades universitarias”... hecho que resume la apropiada gestión
2 “la gestión gerencial del IUTPC está empeñada en vender nuestra institución con una filosofía ganar-ganar, manteniendo un objetivo claro de concienciar a nuestros estudiantes en el humanismo y la preservación del ambiente con el firme propósito de construir una mejor sociedad.”		
3 “se puede opinar que son una política de gestión acertada por parte de las autoridades universitarias, debido a que con estas alianzas se potencian las funciones		

	sustantivas de nuestra alma mater, así como permite cumplir con el encargo social como institución de educación universitaria.”		
4	“la nueva directiva es bastante reciente... sin embargo yo puedo decirte con seguridad que han hecho una excelente labor por conseguir nuevas alianzas que sean beneficiosas a nuestra casa de estudios. Eso me consta ya que yo, conjuntamente con el subdirector académico conduzco los trámites necesarios para la firma de esos acuerdos, y sé que son bastante sustanciales y buenísimos para el IUTPC así que bueno mi humilde opinión es que lo están haciendo muy muy bien y que ojalá sigan así.”	Arias (2006): “Unos de los aspectos esenciales para el logro de una gestión gerencial exitosa es que la fuerza laboral se encuentre motivada y... estas relaciones individuales deben basarse en la confianza, respeto y consideración; que el gerente o supervisor prodiga a su supervisado”. (p.13)	gerencial orientada hacia el logro de las metas organizacionales del IUTPC. Sin embargo, la reflexión débilmente apunta al buen uso del recurso humano, de su talento y su conocimiento, para el alcance de los objetivos. La observación permitió constatar que el manejo de las relaciones interinstitucionales, yace sobre un reducido grupo de empleados, y se sitúa en dirección vertical, es decir, la información, administración y conducción de acuerdos son operaciones netamente del tren directivo, que poco aprovecha el capital humano a su disposición para sumar ideas, opiniones y servicios innovadores, para el impulso de nuevas coaliciones o para la progresión de las ya formalizadas. Tal reflexión, emana además de la respuesta obtenida por el informante seis (6), el cual expresa que “en lo personal es importante que se dieran a conocer más de cuáles son los aportes que ha alcanzado hasta la fecha tan importante dependencia para el desarrollo de la comunidad Iutepecista... e... involucrar a más actores para mantener y desarrollar en lo local y lo regional cualitativa y cuantitativamente el desempeño
5	“toda acción tendente permitirá alimentar y sustentar el potencial del IUTPC, así que muy personalmente considero que la gestión gerencial de ahorita es una acción beneficiosa y acertada para el desarrollo futuro de la Institución.”		
6	“...en lo personal es importante que se dieran a conocer más de cuáles son los aportes que ha alcanzado hasta la fecha tan importante dependencia para el desarrollo de la comunidad Iutepecista. Por ejemplo:		

	manejar información por redes sociales, realizar talleres de información, involucrar a más actores para mantener y desarrollar en lo local y lo regional cualitativa y cuantitativamente el desempeño de las relaciones interinstitucionales del IUTPC y pa' así uno dar sus opiniones bien, me entiendes con base."	de las relaciones interinstitucionales del IUTPC"; aspectos que evidentemente prueban, las rupturas del trabajo gerencial en cuanto a comunicación se trata, además del exiguo involucramiento de otros sujetos del mismo instituto, a los procesos de alianzas.
7	"yo opino que lo están haciendo bien todos porque todos tienen que jugar juntos pues. Y de los convenios no conozco mucho pero yo imagino que lo hacen bien porque el tecnológico es muy productivo ahora."	Seguidamente, respecto a las opiniones de la gestión gerencial en el marco de las relaciones interinstitucionales del IUTPC, se encuentran aseveraciones indicando que "toda acción tendente permitirá alimentar y sustentar el potencial del IUTPC...", institución "...que está presta a firmar los acuerdos, a entender lo que nosotros queremos, es decir, cual es la visión del Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello no sólo para la costa carabobeña y la costa falconiana sino también para la región central del país"... réplicas que contrastan con Arias (2006): quien afirma que "unos de los aspectos esenciales para el logro de una gestión gerencial exitosa es que la fuerza laboral se encuentre motivada y... estas relaciones individuales deben basarse en la confianza, respeto y consideración; que el gerente o

		supervisor prodiga a su supervisado”. (p.13). Sin duda, estos planteamientos demuestran la confianza, respeto y comedimiento gerencial con los involucrados en el quehacer colaborativo del referido contexto, sin olvidar que la implicación demanda mayor participación social de los que hacen vida dentro del sector universitario para el logro de mayores y acertados convenios institucionales, en virtud del progreso académico, laboral, científico, deportivo y económico dentro de la región, con transcendencia nacional e internacional.
--	--	--

Tabla 11: Triangulación pregunta N° 4

Pregunta N°4: ¿Qué recomendaría al tren gerencial del IUTPC, para la inserción de nuevos acuerdos interinstitucionales y para el empuje de los ya suscritos? Categoría: Gestión gerencial		
INFORMANTES	CORPUS TEÓRICO	INVESTIGADOR
1 “...ya existe una comisión que es una comisión de carácter evaluadora, tanto de las empresas con las cuales se están firmando los acuerdos como parte del tren directivo del Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello, hay una comisión de seguimiento, que está pendiente si se están cumpliendo o no se están cumpliendo los acuerdos, en qué medida están, en qué lapso van, cómo se están realizando las actividades, cuál es el alcance, la meta, el propósito el objetivo de lo que se está buscando. Ya eso está materializado. Y la primera parte era... bueno la recomendación es que debemos seguir en la calle.”	Arnoletto (2014) , define la gestión como la... “función de gobierno de las organizaciones... presenta dos aspectos diferentes y complementarios: • La conducción , para la construcción del futuro, la comunicación y la motivación . • La dirección, que es la administración de los recursos, y el seguimiento o de las operaciones”. (p. 44)	El planteamiento central de la interrogante, gira en función de las recomendaciones que conciben los entrevistados para encaminar la gestión directiva hacia el logro de los acuerdos interinstitucionales para el IUTPC, resaltando algunas como: • “...debemos seguir en la calle” • “...constancia, firmeza y una orientación política que conduzcan a tomar la mejor decisión.” • “Realizar revisiones anuales... con el objetivo de considerar las mejoras pertinentes.” • “Dar continuidad a estos convenios.” • “Documentar las experiencias vividas que permitan socializar los logros alcanzados.” • “...más control y vigilancia de los acuerdos.” • “...crear comisiones encargadas de ese asunto.” • “...aumentar gradualmente los convenios con instituciones y empresas no sólo del sector, sino fuera de los límites del Estado.” • “...realizar mejoras y desarrollarse a las nuevas tecnologías.” • “Dar a conocer más la gestión
2 “...es prioritario que tengan constancia, firmeza y una orientación política que conduzcan a tomar la mejor decisión, la cual redunde en progreso y bienestar hacia el contexto, el estado y el país.		
3 “...es oportuno recomendar lo siguiente: • Realizar revisiones anuales del convenio marco en contraste a los logros alcanzados durante	En cuanto a gerencia, Ruiz	

	el año fiscal, con el objetivo de considerar las mejoras pertinentes. • Dar continuidad a estos convenios independientemente de las autoridades de turno. • Documentar las experiencias vividas que permitan socializar los logros alcanzados durante la implementación del convenio. Crear los centros de formación de los trabajadores en las distintas empresas donde existan los convenios, así mismo, los polos de investigación en las diferentes coordinaciones de los PNF involucrados en dichos convenios.	(1992), expresa que “...se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos” (p. 27).	para generar confianza a lo interno y a lo externo.” • “...que nos digan a los estudiantes que son esos convenios que hacen y a quien ayudan con eso para uno saber y ver como participa.”
4	“...recomiendo es más control y vigilancia de los acuerdos. Porque realmente hay muchos que sólo quedan en la firma y ya, incluso las empresas que firman también lo dejan en el olvido y eso no puede ser, mas con la grave situación económica y política que estamos viviendo los venezolanos, porque estos acuerdos son oportunidades, al menos así lo veo yo...Y sé perfectamente que la nueva directiva es reciente, pero eso no quita la responsabilidad por conocer y darle seguimiento a los acuerdos viejos por así decirlo, para ello pueden crear comisiones	Prieto (2003), “La gestión no puede entenderse únicamente como un conjunto de técnicas racionales al servicio de un objetivo único, sino que se concibe como una adaptación de la organización a un entorno complejo y dinámico tanto en los medios de que	Estas afirmaciones preliminares, sintetizan las silenciosas inquietudes del capital humano del IUTPC, en torno a la figura de las relaciones interinstitucionales. Como inferí en triangulaciones anteriores, el manejo de ésta responsabilidad recae exclusivamente sobre un minúsculo grupo gerencial y administrativo, que lejos de darse a conocer, se aleja del valioso recurso estudiantil, alma de la universidad, y pasa entonces por ser imperceptible a los ojos de los mismos cuando demandan “...que nos digan a los estudiantes que son esos convenios que hacen y a quien ayudan con eso para uno saber y ver como participa” y “...dar a conocer más la gestión para generar confianza a lo interno y a lo externo”. Además, supone silencios de tales inquietudes, por el mismo desconocimiento o nulidad cognoscitiva, aunado al miedo que concibe el aportar opiniones sobre los jefes, cuando de subordinados se trata. En este sentido, Arnoletto (2014), concluye que la gestión... “presenta dos aspectos

	encargadas de ese asunto y te aseguro que el éxito de su gestión será mayor.”	dispone como en la forma de conseguir y compatibilizar los diversos objetivos”. (p.8) diferentes y complementarios”, resaltando el primero que es: “...la conducción, para la construcción del futuro, la comunicación y la motivación. (p.44). Así pues, se exhibe el factor comunicativo como medio ineludible ligado a la gestión gerencial, que demanda mayor practicidad dentro del escenario estudiado para revelar, desde todos los medios posibles, las acciones y operaciones a emprender en base a las relaciones interinstitucionales, y los modos de participación en que puedan incluirse todos los actores compenetrados. Ahora bien, aun cuando las sugerencias expresadas, se enlazan conforme la significación de gerencia que según Ruiz (1992), “...se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos...” (p. 27), al respecto y no obstante, estas funciones escasamente se cumplen a cabalidad, y el Instituto en estudio no escapa de esta realidad, en concordancia con razonamientos alusivos a “...crear comisiones encargadas de ese asunto...”; o bien “...aumentar gradualmente
5	“...lo primero es que deben aumentar gradualmente los convenios con instituciones y empresas no sólo del sector, sino fuera de los límites del Estado para que a futuro se pueda aumentar la oferta académica, así como realizar mejoras y desarrollarse a las nuevas tecnologías... y bueno también revisar los convenios, que se estén cumpliendo y llevando a cabalidad porque no hay que negar que existen debilidades y eso hay que corregirlo para no perder tan importantes logros.”	
6	“Dar a conocer más la gestión para generar confianza a lo interno y a lo externo.”	
7	“...por ejemplo que nos digan a los estudiantes que son esos convenios que hacen y a quien ayudan con eso para uno saber y ver como participa. Porque la situación del país está dura... y cualquier empresa que nos meta la mano para mi es buenísimo para darnos la oportunidad de trabajar. Eso más que todo recomiendo en ese tema.	

		los convenios...”, propias de la actividad de planificación. Seguidamente, las frases: “...debemos seguir en la calle...” y “...desarrollarse a las nuevas tecnologías, resultan acertadas al proceso de organización. De manera consecutiva, dentro de la actividad de dirección, se suman enunciados como “...dar continuidad a estos convenios...” con “constancia, firmeza y una orientación política que conduzcan a tomar la mejor decisión”. Finalmente, las labores de control se evidencian en declaraciones que instan a “...más control y vigilancia de los acuerdos...”, sumado a actividades que permitan “...realizar revisiones anuales...” con el objetivo de considerar las mejoras pertinentes”. Concatenando todo lo anterior, se vislumbra claramente, las fisuras de la gestión gerencial del IUTPC a la luz de las relaciones interinstitucionales. Derivaciones que exhortan a los gerentes universitarios, a responder por los intereses del referido estadio, concibiendo que la gestión “...no puede entenderse únicamente como un conjunto de técnicas racionales al servicio de un objetivo único, sino que se concibe como una adaptación de la organización a un entorno
--	--	--

		complejo y dinámico tanto en los medios de que dispone como en la forma de conseguir y compatibilizar los diversos objetivos”. (Prieto 2003, p.8). Sabemos pues, que las relaciones interinstitucionales forman parte de ese complejo y dinámico sistema organizativo universitario de la región, y que si bien es cierto, que no es la única área que demanda atención gerencial, asimismo es indiscutible la relevancia que inviste dentro de la sociedad porteña, y en tiempos tan difíciles para la economía nacional, como espacio de cogestión y autogestión que apuesta al progreso y avance de la nación. En efecto pues, la gestión gerencial debe ajustarse a las realidades cambiantes de la sociedad y conciliar las mejores relaciones para beneficio de la organización que dirige.
--	--	--

Tabla 12: Triangulación pregunta N° 5

Pregunta N° 5: ¿Considera que las relaciones interinstitucionales, representan un mecanismo que evita la fuga de talentos a otros países?			
Categoría: Relaciones interinstitucionales			
INFORMANTES		CORPUS TEÓRICO	INVESTIGADOR
1	“Claro... porque en la medida que tu estés profundizando en esa misma medida va existir una mejora sustancial desde el punto de vista económico... vas a incrementar o vas a subir de cargo... y... muchos de los estudiantes nuestros se quedan trabajando en esas empresas”.	Feria (2005),... explica acerca de las redes institucionales que “el ambiente es entendido como un conjunto de instituciones y agentes, y la densidad de las relaciones existentes entre ellos influye de manera decisiva en el grado de desarrollo de las actividades innovadoras, concebidas como un proceso social e interactivo en un entorno específico y sistémico... la importancia de contar con un medio ambiente innovador... se desprende del éxito económico y tecnológico de los llamados sistemas o redes... y las	La perspectiva de las relaciones interinstitucionales dentro de IUTPC, aun con la somera noción que poseen los actores del mismo, se perfilan como un mecanismo que permite “...una mejora sustancial desde el punto de vista económico...”, el “... desarrollo de las prácticas profesionales y/o pasantías...” y finalmente, “...oportunidades de empleo y de formación laboral...” a los estudiantes que hacen vida en el instituto. Sebastián (2000), nos señala que estos mecanismos “no sólo constituyen un instrumento para la cooperación, sino que crecientemente se perciben y se utilizan como un modelo organizativo para el fortalecimiento institucional...” (p.97). Al respecto, la imagen del IUTPC se vigoriza cuando de acuerdos interinstitucionales se trata, sin embargo, cantidad no es equivalente a calidad, hecho que concibe necesariamente una revisión profunda y exhaustiva de los mismos, para dar pasos agigantados hacia el logro de las metas propuestas, lo que permitirá revestir a la institución de ascendentes y sobresalientes
2	“...claro que sí. Considero que dichas alianzas son serias y responsables y orientan a nuestros estudiantes en que la solución no es abandonar al país sino aportar en conjunto las soluciones”.		
3	“Si, efectivamente dado que estos convenios facilitan el desarrollo de las prácticas profesionales y/o pasantías contempladas en el currículo de los PNF o de las carreras de programas de formación tradicionales...dándole una idea clara a los futuros egresados de donde poder ejercer su profesión una vez obtenido el título”.		
4	“...yo considero que sí. Los acuerdos de esta institución... resultan muy atractivos para los estudiantes. Claro no te		

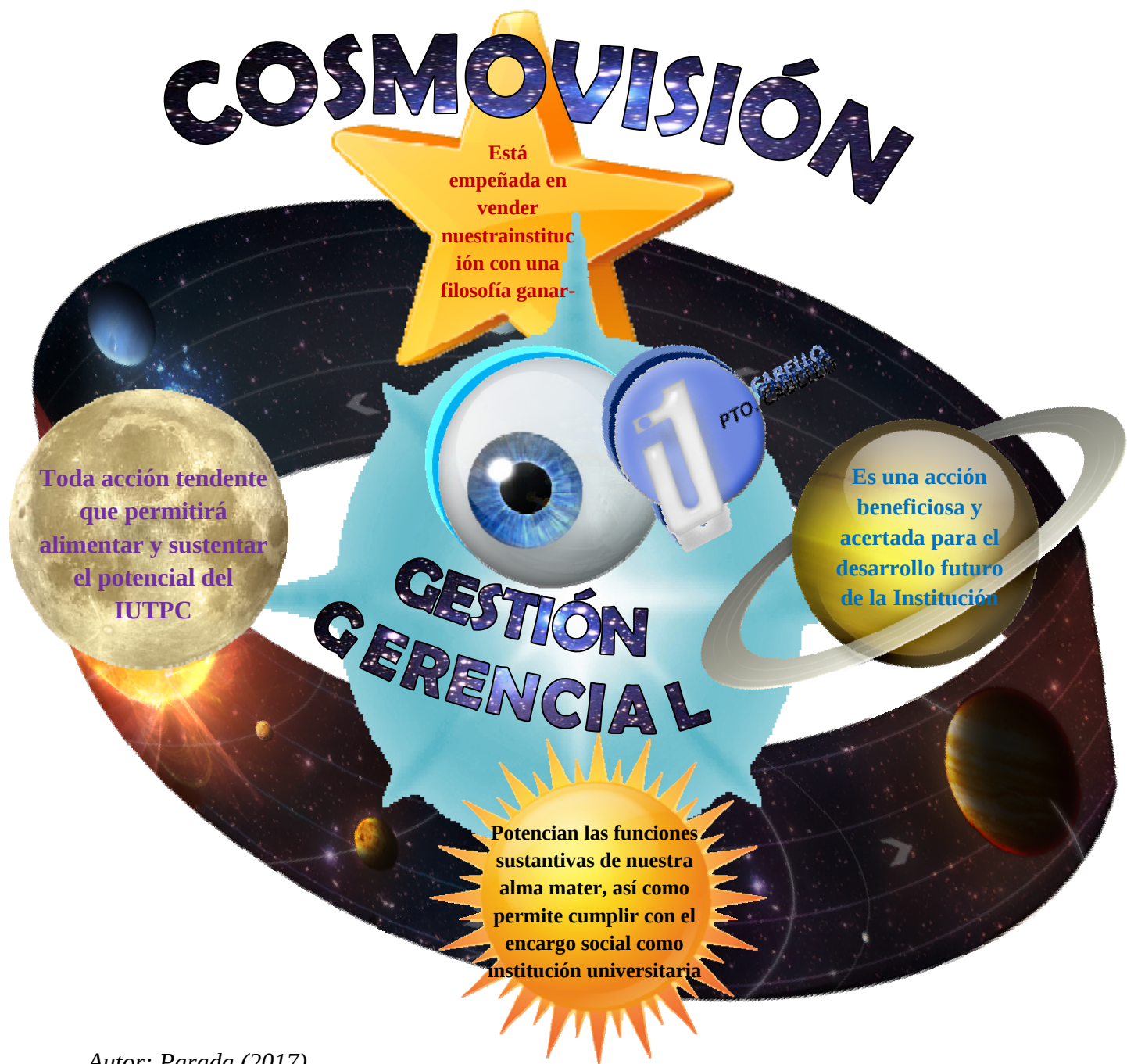
	niego que si hay muchos que se han ido del país y han emigrado, pero la lucha es desde todas las trincheras, y los acuerdos con estas empresas dan muchísimas oportunidades de empleo y de formación laboral a nuestros estudiantes, así que creo que de aquí no hay mucho abandono universitario sin negarte que por supuesto es una realidad de nuestros jóvenes que no ven otra salida sino irse, pero ello también conlleva muchos otros factores”.	relaciones dinámicas que la circundan. ...la capacidad de las empresas para interactuar y generar sinergias y solidaridades con los agentes políticos y económicos del medio, que rebasan el simple intercambio mercantil... donde el aprendizaje y la innovación son procesos interactivos profundamente arraigados en las relaciones entre personas y organizaciones”. (p.27)	resultados en el ámbito de la cooperación, y traducirlos en “...confianza en nuestros jóvenes...” para que vislumbren... “que la solución no es abandonar al país sino aportar en conjunto las soluciones”. Pese a ello, el panorama social venezolano actual, envuelto en crisis políticas, económicas y sociales descomunales, sin duda alguna, empaña a todos los sectores productivos de la nación, donde el espacio educativo universitario no se disgrega de ello y por el contrario, suma la deserción de talento humano profesional, fuera de nuestras fronteras. Testimonios descollando un innegable “...si, hay muchos que se han ido del país y han emigrado...”, revelan lo afligido de este paisaje, que sin duda, requiere urgentemente una gerencia social capaz de adaptarse y reinventarse ante las vicisitudes sociales, pues la confianza aún permanece en algunos sectores que afirman que solo “...hace falta mucha voluntad política del estado y de las instituciones”... Sólo así generaríamos confianza en nuestros jóvenes para que no vean la emigración como el camino al futuro”... Otro andamiaje verbal, en concordancia con Feria
5	“Si como no, claro que si porque fíjate dado la variedad de empresas que hacen vida en la región y mientras la institución realice los respectivos convenios, los estudiantes conocerán por medio de dichas relaciones los medio de producción de la región y se motivarán a generar el impulso necesario en cada una de las ofertas de empleo en nuestro país, y al ellos conocer eso obviamente ven oportunidades y desisten de irse del país... aunque ...realmente acá con el impulso de los convenios eso puede decirse que se recorta un poco...”.		
6	“Claro que si vale, pero para eso hace falta mucha voluntad política del estado y de las instituciones. Sólo así generaríamos confianza en	Sebastián (2000), instaure las redes de cooperación como mecanismos que “no sólo	

	nuestros jóvenes para que no vean la emigración como el camino al futuro”.	constituyen un instrumento para la cooperación, sino que crecientemente se perciben y se utilizan como un modelo organizativo para el fortalecimiento institucional...” (p. 97)	(2005),... resalta que las redes institucionales, se puntualizan como “...la capacidad de las empresas para interactuar y generar sinergias y solidaridades con los agentes políticos y económicos del medio, que rebasan el simple intercambio mercantil”... (p.27). Sin embargo, una opinión clave manifiesta que “...en esa misma medida va existir una mejora sustancial desde el punto de vista económico... vas a incrementar o vas a subir de cargo...”, difiere sobre el corpus teórico del autor, pues divisa que ciertos actores del contexto, visualizan las relaciones institucionales como medios cooperativos que impulsan prosperidades económicas o de tipo laboral, y como ejemplo, otro actor señala “...la oportunidad de trabajar aquí en alguna empresa del puerto sería magnífico para nuestra economía”.
7	“Mira cómo te dije al principio desconozco mucho sobre el tema, pero, puedo decirte que sí pues, porque si nos dan a los jóvenes la oportunidad de trabajar aquí en alguna empresa del puerto sería magnífico para nuestra economía pues y con eso ni siquiera pensaríamos en abandonar este país...”		La variedad de raciocinios de los informantes, es propio de los sistemas sociales democráticos. Pero cuando departimos de relaciones interinstitucionales, es menester hacer hincapié en el manejo unánime de su episteme dentro de la organización. Los actores sociales del IUTPC, superficialmente están al tanto del tema, lo cual deriva de funciones gerenciales endebles,

		enfocadas a la suma de acuerdos pero no al robustecimiento de los existentes, y donde incuestionablemente el enfoque debe dirigirse a... “el aprendizaje y la innovación... procesos... arraigados en las relaciones entre personas y organizaciones”. (Feria, 2005: p.27). Así pues, conviene indefectiblemente plantearse la comunicación horizontal con la participación de todos los actores dentro del contexto estudiado, para “...proporcionar la información y la comprensión necesaria para que las personas sepan cómo desempeñar sus tareas” y además... sepan “adoptar las actitudes necesarias para fomentar la motivación, la cooperación y la satisfacción en los puestos”. (Chiavenato, 2014: p.95). En la medida en que todas estas disertaciones deontológicas bibliográficas señaladas por el investigador, sean percibidas sustancialmente por parte de los actores gerenciales del Instituto, entonces la cohesión de relaciones interinstitucionales visualizadas y propuestas para el mismo, influirá de manera decisiva en el grado de impulso de acciones innovadoras, de las cuales se desprenderá el éxito no sólo económico, sino también deportivo, tecnológico, científico, cultural y humanístico de la nación venezolana.
--	--	--

Diseño Particular N° 1:

Cosmovision sobre gestión gerencial de los informantes clave



Autor: Parada (2017)

Diseño Particular N° 2

Cosmovision sobre relaciones interinstitucionales de los informates clave



Autor: Parada (2017)

Diseño Particular N°3

Visión hermenéutica del investigador sobre gestión gerencial



Autor: Parada (2017)

Diseño particular N° 4

Visión hermenéutica del investigador sobre relaciones interinstitucionales



Autor: Parada (2017)

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

UNA MIRADA REFLEXIVA

*“Todo parece imposible,
hasta que se hace”.
Nelson Mandela.*

Bien se conocen, las profundas conmociones sociales que afectan hoy por hoy a la nación venezolana, que van desde el detrimento colosal de la economía, el quebrantamiento de las estructuras políticas y el resquebrajamiento de la convivencia social, hasta finalmente pasar por desdibujar el futuro prometedor que todo ciudadano idealiza. Indivisiblemente, todo ello, se aglutina irremediablemente dentro de los sistemas educativos universitarios, fábricas del capital humano o masa laboral ineludible para la construcción de un país, por lo que hablar de gestión gerencial universitaria es una tarea de urgente reflexión sobre lo que se ha hecho, y sobre lo que aún falta por hacer para el porvenir educativo andragógico.

Al reseñar el caso venezolano, es preciso argumentar que se deben embestir urgentemente reformas universitarias que disipen problemas de tecnología, economía, acceso y reciprocidad, que indudablemente emanan de los déficit presupuestarios propios de las carencias financieras, y que van ensanchando una fisura cada vez mayor en la migración estudiantil; entre lo deontológico y la calidad educativa, y por supuesto, en el perfil gerencial imperioso de los gestores universitarios, hecho que afecta la contribución de la educación universitaria al desarrollo de la nación, que hoy sin duda, está sumergida una de las más gigantescas crisis de su historia.

El recinto estudiado en la investigación, no escapa del entramado social descrito. Los trances y retrasos financieros de la cartera ministerial que gobierna la casa de estudio, ha profundizado crecientemente la deserción laboral y estudiantil, agudizando los conflictos entre los actores que hacen vida en el instituto y empañando proporcionalmente la gestión gerencial que la conduce, la cual, con poco tiempo de servicio, demuestra esfuerzos mancomunados y gigantescos por erigir una imagen congruente con el bienestar académico-social universitario, que aunque resulta imperceptible, significativamente, se refleja en las declaraciones emitidas por los actores claves.

Por ello, es preciso exhibir la gerencia universitaria, término moderno que apunta a las capacidades y habilidades que debe poseer un rector en el contexto universitario, no sólo para la adaptación, acomodación e innovación dentro de su medio circundante, sino también para proyectar una imagen vigorosa y eficiente de su gestión gerencial, lo que indudablemente se traducirá en el adecuado manejo de la organización educativa que dirige. Este concepto, si bien es cierto que se yuxtapone a la complejidad de los cambios económicos, políticos y sociales por los que puede atravesar una nación, también es cierto que se resguarda con las visiones de liderazgo, emprendimiento e idoneidad de los principales actores sociales de las universidades.

De lo anterior se desprende, el compromiso que debe aceptar, inherente a todas las demás funciones administrativas, el gerente universitario. Esto implica, asumir dinanismos laborales variados, visualizar minuciosamente la realidad social, tomar decisiones a la luz de la complejidad y finalmente, reinventarse continuamente frente a las vicisitudes para encajar y acomodarse dentro de una estructura social voluble y fluctuante, donde las capacidades, aptitudes, actitudes y habilidades **creativas** gerenciales sin duda, jugarán un papel fundamental como factor multiplicador de su

progreso. Tales alcances expuestos, describen las implicaciones de la gestión gerencial en las relaciones interinstitucionales del ente en cuestión, el cual, siendo una institución de educación universitaria venezolana, demandan hoy más que nunca, la profundización de cambios en sus modelos organizativos, y es, el gerente universitario, un pilar trascendental, para esas transformaciones.

En este sentido Drucker (2006), señala que:

Las empresas, incluyendo muchas de la naturaleza peculiar como las universidades deben empezar a experimentar nuevas formas corporativas...especialmente trabajando con alianzas, con socios y operaciones a riesgo compartido, y definiendo nuevas estructuras y nuevas tareas para la alta gerencia (p.280).

Este aspecto señalado por el autor, insta a conjugar el perfil gerencial universitario con destrezas valiosas para la innovación y experimentación de actividades que se aproximen a alineaciones cooperativas con entes interdisciplinarios o transdisciplinarios, y precisar así la obtención de beneficios en las ramas académicas, científicas, tecnológicas, culturales, deportivas, entre otras, con miras al incremento del progreso, bienestar y prosperidad social universitaria. Tales conclusiones se complementan con la cosmovisión de la gestión gerencial aportada por los actores claves, y que se imprimen en el *diseño particular n° 1*, donde señalan el acertado manejo gerencial para el desarrollo futuro del instituto, su filosofía ganar-ganar y la potenciación académica del alma mater para el cumplimiento del encargo social que tiene como institución universitaria. Al hilo de lo antecedente, se encaja perfectamente entonces el propósito general de la investigación que fue, develar la cosmovisión de la gestión gerencial que poseen los actores sociales del IUTPC, a la luz de las relaciones interinstitucionales.

Lo antecedente, sin embargo, también se articula con declaraciones del *informante 2*, quien señala que en la gerencia del IUTPC, es “prioritario que tengan constancia, firmeza y una orientación política que conduzcan a tomar la mejor decisión, la cual redunde en progreso y bienestar hacia el contexto, el estado y el país”. En suma, apreciaciones que no ocultan la existencia de debilidades y que invitan a proporcionar mayores detalles de la gestión, indiscutiblemente deben estimular el fortalecimiento de la práctica gerencial en la institución estudiada, pues en concordancia a las valoraciones investigadas, se esgrime una verticalización informativa que en aras de las relaciones interinstitucionales, termina manejándose por pequeños grupos de personas, que sin asumir inicuas intenciones, imprimen una imagen exigua de tan meritoria labor dentro de la cual, es preciso la participación de más actores para su crecimiento y fortalecimiento. Así pues, que la recomendación general es la adecuada acción comunicativa y administrativa del tren gerencial frente al alcance, prosecución, revisión y conducción de acuerdos dentro del panorama general de la institución, para el apropiado manejo de información de todos los actores sociales de manera tal, que los mismos sean cognoscentes de las actividades cooperativas del ente, puedan decidir cómo aportar ideas u opiniones, cómo pueden participar dentro de ellos, o simplemente, conserven una percepción poderosa y potencial de su imagen institucional.

Al hilo de estas enunciaciones, se imprime claramente el compromiso del gerente frente a la gestión universitaria que desempeña, lo cual trae consigo implicaciones que van más allá de la estricta administración burocrática. El quehacer gerencial universitario vigente, tal como planteo en el *diseño particular n° 3*, debe fusionarse con un perfil de liderazgo social, impregnado de prácticas innovadoras que confluyan en la adaptación a la realidad social del país, dentro del cual además, las destrezas comunicativas horizontales marcan pauta para la estructuración y desenvolvimiento

organizativo, a la par de la inserción, refuerzo y sustanciación de valores universales primordiales que ajusten la convivencia social para un clima laboral favorable, donde finalmente se vislumbre el trabajo en equipo como un potente motor que marcha mancomunadamente hacia el logro de las metas organizacionales, sin dejar de lado claro está, las relaciones interinstitucionales como sistemas de apoyo y cooperación que positivamente refrescan, actualizan, ajustan, modernizan y renuevan las gestiones gerenciales dentro del campo universitario, en pro del beneficio común de sus partícipes.

Consecuentemente entonces, se conciben inexorablemente, las relaciones interinstitucionales como modelos de organización inseparables de la actuación gerencial universitaria, en virtud de aportar tributos significativos a la misma. Al respecto, toda institución debe convencerse de que el impulso, desarrollo y actualización del capital humano es el común denominador de una excelente inversión y por ende, sus nexos a programas de intercambios nacionales e internacionales, le permitirá mantener, fortalecer, conocer, obtener experiencias y diferentes sapiencias enmarcadas por supuesto, en el desarrollo local, regional y nacional, sin perder de vista la trascendencia universal, que sin duda rebosará en la aportación de recursos humanos para la contribución académica, científica, cultural, económica, laboral entre otras.

Las relaciones interinstitucionales se perfilan entonces, como asociaciones que atraen apoyo, fomento y disposición hacia la cooperación mutua con una multiplicidad de organismos tanto públicos como privados, para el aprovechamiento de oportunidades específicas y convenientes. Estas conjunciones organizacionales, en otro sentido se pueden catalogar como redes de cooperación, las cuales en concordancia con el corpus teórico expuesto, representan en la actualidad, un

mecanismo de autogestión gerencial propicio para el alcance de los mejores convenios posibles para una institución, y, que indudablemente, rebosan en acciones tendentes a su potenciación.

El tren directivo del IUTPC, avizora claramente esta disertación y al respecto, mantiene alianzas cooperativas con empresas e instituciones aledañas a su entorno tales como Pequiven S.A y PDVSA, además de trascender al plano regional asociativo con organizaciones como Venvidrio C.A., Rialca C.A, Mision Sucre, IUTEVAL, entre otros, sumado por supuesto a la unión solidaria internacional, que prepara profesionalmente a estudiantes de otros países pertenecientes a la Alternativa Bolivariana para las Américas (ALBA), en las carreras ofrecidas por la institución.

Pese a ello, en primer lugar, la labor investigativa contempló una proyección epistemológica deficiente sobre las relaciones interinstitucionales, *plasmadas en el diseño particular n° 2*, por parte de los actores sociales que minúsculamente, conducen la gestión gerencial de las mismas, desencadenando así una cosmovisión endeble frente al referido concepto. Por otro lado, en segundo lugar, la disparidad informativa devela la imperiosa renovación cognoscitiva que debe poseer uniformemente todo el tren directivo, para reflejar coherentemente una imagen consolidada de sí mismos no sólo en alusión al avenimiento de acuerdos para la institución, los cuales sin duda coexisten, sino también en la continuidad apropiada, eficaz y eficiente de ellos, hecho que se denota cuando algunos informantes manifestaron que deben revisarse, controlarse y vigilarse los acuerdos a través de la creación de comisiones que puedan encargarse de los mismos, aunado a expresiones que exhortan a su recuperación, potenciación e incluso socialización de logros obtenidos, mediante su difusión a través de las redes sociales, lo que permitirá generar confianza a lo interno y externo del IUTPC, y le otorgará por supuesto valor

agregado a su perfil como ente universitario, con el reconocimiento adecuado de todos los actores que conviven y confluyen diariamente en las dinámicas laborales y académicas dentro del mismo.

Por todo lo antes expuesto, y de acuerdo a la esquematización presentada en el *diseño particular n°4*, es sumamente vital interpretar y dilucidar de manera profunda, en la concepción y noción de las relaciones interinstitucionales, para su robustecimiento y consolidación dentro del recinto universitario, proceso que conlleva a una hermeneúsis propia del investigador, y plantea la elucidación desde cinco escenarios representativos a saber: escenario epistemológico, ontológico, deontológico, axiológico y gnoseológico, los cuales se detallan a continuación.

- **Escenario epistemológico:** propio del conocimiento y de su empoderamiento por parte de los sujetos. Este escenario invita a concienciar sobre las raíces del presupuesto “relaciones interinstitucionales”, a comprender, analizar y vislumbrar el alcance de su valor dentro de las organizaciones. De manera tal que es vital, que dentro del referido contexto estudiado, se procure conocer la conceptualización del mismo para su aplicación y puesta en práctica. En este sentido, es preciso considerar que de acuerdo a los referentes del corpus y del investigador, se pueden definir como mecanismos de cooperación que se suscitan entre organismos de distintas naturalezas, pero que acoplan objetivos en común, para el logro de beneficios sustanciales equitativos entre las partes. Su objetivo esencial, aparte de la trascendencia caritativa de los involucrados, es finalmente, adaptarse a las realidades sociales y

aportar dinámicas renovadoras que permitan el progreso de la colectividad hacia el porvenir de la nación.

- **Escenario ontológico:** que dibuja al hombre como pieza fundamental de las organizaciones. El funcionamiento de las estructuras sociales está ligado a las habilidades y actitudes propias del ser humano, el cual, siendo cognoscente de su lugar en el mundo, pone en práctica tales experiencias para aportar un grano de arena hacia la construcción del futuro. Un ser humano inteligible, congruente e idóneo, capaz de discernir las actividades favorables para su organización es sin duda, la representación de un gerente, columna fundamental para sostener la estructura que dirige. Sin embargo, este guía, deberá comprender que para alcanzar las metas que se proponga, inexorablemente tiene que compenetrarse abierta y flexiblemente, con todos los demás actores sociales a los cuales dirige, quienes evidentemente también conocen de los acontecimientos de su entorno y en consecuencia, pueden aportar ideas dirigidas al porvenir educativo universitario, hecho que se vincula directamente con la investigación y que insta a los gerentes del IUTPC, al llamado de todo los copartícipes del quehacer universitario, en el proceso de las relaciones interinstitucionales, a los fines de sumar ideas, propuestas y dinámicas que desglosen un sinfín de beneficios globales a su comunidad, entendiendo además, que la fuerza etérea humana, es sinónimo de poder cuando trabajan en conjunto.
- **Escenario deontológico:** estadio donde la naturaleza humana, actúa apegada a su deber laboral, civil, moral, espiritual, familiar, entre otros. El panorama deontológico, desde la perspectiva gerencial, plantea una correcta praxis de las funciones administrativas, donde sin duda alguna, debe prevalecer el cumplimiento de los compromisos y metas

organizacionales por encima de todo. La situación que atañe a la investigación, con este enfoque del deber ser, pretende distinguir que aun con todo lo que se ha erigido en plano de las relaciones interinstitucionales, incuestionablemente aún se requiere que dentro del IUTPC, las labores gerenciales de la directiva se aboquen a su cumplimiento eficiente y eficaz, sin relegar ninguna de las áreas administrativas que giran en torno a estos lazos interorganizacionales, que fungen como fuentes desbordantes de mercedes sociales. Para ello, es imprescindible apoyarse en la subordinación de tareas, la expansión informativa, una aumentada participación y una consolidación del tren gerencial, con gran ahínco en la ejecución de las tareas de coordinación y control de los acuerdos interinstitucionales convenidos, en virtud de su agrietada percepción por parte de los informantes clave, que definitivamente emplazan el alcance acertado de los mismos, en conjunción con su seguimiento pertinente.

- ***Escenario axiológico:*** ajustado a los valores universales de la humanidad. Desde este escenario, se imprimen a las relaciones sociales un conjunto de principios, virtudes y cualidades que rigen los comportamientos individuales del ser, de tal manera que, cualquier tipo de organización no escapa de este marco valorativo, que aunque propio del recurso humano, también se perfila dentro de las visiones mancomunadas de la organización para el logro de los objetivos. El ambiente de las relaciones interinstitucionales gira en función de un valor primordial: la cooperación. De allí, emanan además otros principios como la solidaridad, trabajo en equipo, unión, respeto, tolerancia, lealtad, disciplina, honestidad, transparencia, perseverancia entre otros, valores intrínsecos en el hombre y que se manifiestan desde su experiencia, para el abordaje de la gestión gerencial que tenga a su cargo, siendo el entorno

de las redes interinstitucionales, un ambiente propicio que encaja perfectamente con los mismos. Ahora bien, a lo interno del IUTPC, este perfil axiológico es propio de cada actor y de la alta gerencia, que comprometida con los valores institucionales se apeg a la práctica de valores etéreos en la búsqueda del bienestar universitario.

- ***Escenario gnoseológico:*** cabal al hombre que se adapta a la naturaleza. El perfil gerencial universitario, circundado de parvedades múltiples que actúan como barricada frente al normal desenvolvimiento de las funciones administrativas, necesariamente debe fusionar las habilidades de improvisación, innovación y espontaneidad de los gerentes, para su acomodo, ajuste y adaptación a los procesos naturales de cambios de las sociedades. No resulta conveniente, una posición gerencial que se estanque frente a las dificultades, por el contrario, la reconducción de finanzas, el ajuste presupuestario y las alianzas con sectores que bordean su entorno, se consideran tácticas ineludibles de la gerencia moderna que rayan en la adaptación social a la realidad. Estas destrezas gerenciales, traspasan los límites asociados a sus cargos laborales, sin que ello represente el otorgamiento de bondades económicas extras. Sin embargo, para la imagen del ser, concede valor agregado que le permite reconocimiento como una figura líder, diligente y representativa de los intereses escolásticos, presta altamente al desencadenamiento de programas valiosos para el devenir de la comunidad universitaria. En este mismo sentido, es reconocida la nueva gerencia del Instituto trabajado, la cual se perfila como solidaria, condescendiente, transformadora y siempre dispuesta al logro de bienestar académico-social de sus actores sociales; que no se paraliza, que siempre en medio de las dificultades ajusta lo necesario para su prosecución gerencial y donde las relaciones interinstitucionales se utilizan como medio para despejar carencias.

A MANERA DE CIERRE

*“No tenemos la solución a todos los problemas
del mundo en nuestras manos.
Pero frente a los problemas del mundo,
tenemos nuestras manos”.
Madre Teresa de Calcuta*

Una pequeña introspección a la realidad social, esquematiza inmediatamente un sinfín de dificultades a superar, y el estadio universitario venezolano irremediablemente no se disgrega de ello. A la par de los pocos avances de las casas de estudios y en medio de las profundas conmociones sociales, germina una estampa gerencial que si se quiere, se puede apuntar como moderna. Esta flamante figura, lejos de investir preparación en la materia, se perfecciona con las usanzas y experiencias que día a día irradia su entorno, hecho que permite concluir, que un gerente moderno deriva de una semilla intrínseca y genuina, propias de los seres humanos capaces de acomodarse ágil y pertinentemente a su entorno.

Mientras ocurre la espera de ineludibles trasformaciones curriculares universitarias, imperiosamente las mismas, deben ser dirigidas y conducidas por gerentes habilidosos y competentes, prestos a asumir las dinámicas que de alguna manera dificultan las labores académicas-administrativas, producto pues del creciente déficit económico, aunado a las fisuras políticas y sociales de la nación venezolana. Estas habilidades y competencias compendian además maniobras innovadoras enmarcadas en el accionar de estrategias enmarcadas en la subsistencia, continuación y progresión de programas o eventos de naturaleza inherente al compromiso con la universidad formadora de recursos humanos.

Ante estas disertaciones, resulta inexcusable, que una gestión gerencial establecida en estos tiempos de crisis, no vislumbre las relaciones interinstitucionales como sistemas de apoyo comedido a su encargo. La legislación venezolana, desde su más alto nivel, el constitucional, faculta a los líderes sociales para el fomento, impulso y desarrollo de actividades con otros sectores de la colectividad, apegados por supuesto a valores insoslayables como la democracia, la participación, la solidaridad y la cooperación. Esta potestad otorgada por el Estado, respalda perfectamente las diligencias gerenciales para la búsqueda y celebración de convenios enfocados en la obtención de beneficio, apoyo y soporte en lo académico, cultural, científico, tecnológico, deportivo, entre otros.

El panorama descrito, imprime entonces la sustentación necesaria para las relaciones entre instituciones, e insta urgentemente, a la luz de la complejidad social, a que los gestores gerenciales sean copartícipes de tan necesarias simbiosis en el destino y porvenir de las comunidades universitarias. El reto de afrontar vicisitudes que se contraponen a los corrientes estándares de dirección, indiscutiblemente, sólo pueden ser asumidos por líderes con carácter y visión de emprendimiento, capaces de intuir que su ganancia lejos de ser económica, pasa más bien por la obtención de reconocimiento social y por el otorgamiento de los mejores beneficios a la institución que regenta... proceso que adecua las oportunidades con miras al porvenir de la nación venezolana.

En tal sentido, el llamado es al fortalecimiento, robustecimiento y vigorización de las relaciones interinstitucionales dentro de las organizaciones, en aras de apuntalar los sistemas políticos, económicos, sociales, culturales, deportivos y sobre todo educativos de un país, asociado a los valores humanos fundamentales y cuyo fin último perennemente será, la felicidad y bienestar social de su población.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez-Gayou, J. (2003). *Como hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología*. 1ª. Edición. Colección Paidós Educador. México.
- Aravena, M., Kimelman E., Micheli B., Torrealba R., y Zúñiga J. (2006). *Investigación Educativa I*. Convenio Interinstitucional. AFEFCE. Ecuador y Universidad Arcis. Chile.
- Arias, F., (2016). *Manual de organización para la empresa Golden Land Cía. Ltda. Del cantón Tabacundo y el desempeño laboral*. Proyecto de investigación de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Uniandes. Ambato. Ecuador. Disponible en: [dspace.uniandes.edu.ec/bistream/123456789/3993/1/TUAEXCOMADS002-2016.pdf]
- Arnoletto, E., (2014). *Fundamentos de la administración de organizaciones*. Biblioteca virtual eumed.net. Córdoba. Argentina. Disponible en: [http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1395/index.html]
- Balestrini, M. (2001). *Cómo se elabora el proyecto de Investigación*. 5ª. Edición. Editorial BL Consultores asociados. Caracas. Venezuela.
- Becerra, M., Zúñiga, L., Vargas, M., Alegría, N., y Malacara, A., (2014). *Vinculación empresa-universidad-gobierno, clave en la formación integral de los egresados de las IES Mexicanas*. Revista Internacional de Documentos de Investigación Empresarial. Vol. 10. N°3. Edición especial española. Pág. 16-31. Australia. Disponible en: [www.irbrp.com/static/documents/october/2014/2.%20Manuel%Becerra.pdf]
- Bórquez, R., (2006). *Pedagogía crítica*. 1ª. Edición. Editorial Trillas. México.
- Chiavenato, I., (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. 8ª. Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. México D.F.
- Cisneros, R., (1993). *Módulos 1, 2, 3,4 y 5*. Universidad Simón Rodríguez. Caracas Venezuela.
- Cisterna, F., (2005). *Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa*. Ensayo publicado. Revista Theoria. N°1. Vol. 14. Pág. 61-71. Chile. Disponible en: [www.ubiobio.cl/theoria/v/v14/a6.pdf]

CRBV, (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta oficial N° 36.860. Diciembre. Disponible en: [www.mp.gob.ve/LEYES/constitucion1.html]

De Gouveia, M., (2008). *Gestión gerencial como mecanismo para el mejoramiento de la motivación al logro de los docentes de educación básica venezolana*. Trabajo de ascenso publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela. Disponible en: [producción-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/7000227^a.pdf]

Dilthey, W., (1980). *Historia de la filosofía*. México FCE.

Drucker, P., (2001). *O essencial de Drucker*. Lisboa: Actual editora. Disponible en: [https://es.scribd.com/doc/118224565/Lo-Esencial-de-Drucker]

Drucker, P., (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Editorial Norma. Bogotá Colombia.

Feria, M., (2005). *Redes institucionales. La construcción de un sistema de innovación en Aguascalientes*. Primera edición. Impreso en México.

Freire, P., (1997). *La educación como práctica de la libertad*. Edición 45. Siglo XXI Editores. México.

García, A. (2015). *Políticas institucionales para mejorar la retención y graduación en las universidades nacionales argentinas*. Revista Debate Universitario. Vol. 4. N°7. Pág. 7-24. Argentina. Disponible en: [http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/debate-universitario/article/view/7641]

Guédez, G., (1996). *Imaginar es poder*. Barcelona España.

Gutiérrez, N. (2004). *El proceso de comunicación en el contexto del trabajo pedagógico. Una propuesta de acción formativa para el futuro educador*. Encuentro nacional de educadores. Coro. Edo. Falcón. Venezuela

Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa. Vol.1: Racionalidad de la acción y racionalización social*. Editorial Taurus. Madrid-España.

Hernández R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5^a Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. México. D.F.

Hurtado, A. (2015). *Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la gestión educativa en la Escuela Técnica Simón Bolívar de*

Naguanagua Edo. Carabobo. Trabajo de maestría de la Universidad de Carabobo. Publicado. Valencia, Venezuela.

IESALC, (1974). *Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.* Convenio regional de convalidación de estudios, títulos y diplomas de educación superior en América Latina y el Caribe. México, D.F. Disponible en: [portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13512&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html]

Jabif, L., (2012). *El rol del directivo.* Colección formación de directivos. Segunda edición. Caracas. Fe y Alegría.

La Cruz, A., y Pérez, V. (2013). *Gestión gerencial del director y la responsabilidad social en las organizaciones educativas.* Revista Estrategia Organizacional. UNAD. Vol.2. N°1. Pág. 7-17. Bogotá-Colombia. Disponible en: [http://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-estrategica-organizacio/article/view/1477]

Ley del Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior, (2005). Gaceta oficial N° 38.272. Septiembre. Disponible en: [www.uc.ve/organización/rectorado/organización/direcciones/dicori/leyes-y-reglamentos/ley-de-servicio-comunitario-del-estudiante-universitario.html]

Ley de universidades, (1970). Gaceta oficial N° 1429. Septiembre 1970. Disponible en: [www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/comisión_electoral/Normativa_legal/index.htm]

Lizardo, L., y Escobar, S. (2015). *Holos gerencial en el hecho docente, episteme y deontología. Arjé pioético de la educación venezolana.* Artículo publicado. Revista Ciencias de la Educación. Segunda etapa. N° 45. Vol. 25. Pág. 187-199. Universidad de Carabobo. Venezuela. Disponible en: [servicio.bc.uc.edu.ve/educación/revista/index.htm]

Lizardo, L. (2015). *Deontología de la gerencia educativa, una visión compleja. Impacto en la calidad de vida del venezolano.* Arjé. Revista de Postgrado FaCE UC. Vol. 9. N°16. Enero-Junio 2015. Pág. 131-145. Venezuela.

Llanos, S. (2000). *Hacia una nueva gestión exitosa de las Universidades Nacionales.* Impresión taller Editorial de la Universidad Experimental Simón Rodríguez. Caracas. Venezuela.

- López, F., y Bonilla, L. (2011). Comps. *Educación universitaria para el siglo XXI*. Publicación conjunta entre el MPPEU y el Centro Internacional Miranda. Caracas. Venezuela.
- Martínez, M. (2013). *La importancia del protocolo en las relaciones públicas institucionales*. Artículo arbitrado. Revista REDMARKA UIMA. Año VI. N°11. Vol.1. Universidad de Coruña. Disponible en [<http://www.redmarka.org>]
- MPPEUCT, (2017). *Ministerio del poder popular para la educación universitaria, ciencia y tecnología*. Página web. Sección: sobre nosotros. Disponible en: [www.mppeuct.gob.ve/ministerio/sobre-nosotros]
- Oñoro, R., (2007). *Ensayos de gerencia social. Otra gerencia es posible*. Edición electrónica gratuita. Biblioteca virtual EUMED. Disponible en: [www.eumed.net/libros/2007c/315/]
- Pérez, C. (2000). *La reforma educativa ante el cambio de paradigma*. 1ª Edición. Editorial Eureka. UCAB. Caracas Venezuela.
- Prieto, A. (2003). *Gestión estratégica*. UB Virtual. Universidad de Barcelona. España. Disponible en: [www.laplazahumana.com/mod%202/mod%202%20tema%201.pdf]
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: the collapse and revival of American Community*. New York. Simon&Schuster.
- Ramírez, F., Miquilena, M., y Blanco, C. (2014). *Gestión de los medios de comunicación tecnológicos en las relaciones interinstitucionales universitarias*. Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Redalyc. Vol. 11. N° 1. Enero-Junio. Pág. 56-78. Universidad del Zulia. Venezuela. Disponible en: [<http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/quorum/article/view/19155>]
- Reglamento de los Institutos y Consejos Universitarios (1995). Decreto N° 865 de la Presidencia de la República. Gaceta oficial 4995. Disponible en: [iuderp.edu.ve/wp-content/uploads/2013/06/12.pdf]
- Ruiz, L. (1992). *La gerencia en el aula*. Editorial FEDUPEL. Venezuela.
- Sánchez, M., y Nube, S. (2003). Comps. *Metodología cualitativa en la educación*. Cuadernos monográficos Cándidos. N°1. Septiembre-Diciembre. Venezuela.

- Sánchez, M., y Nube, S. (2007). *Guía práctica de investigación cualitativa-cuantitativa*. Cándidos. Vol. 35. N° 12. Caracas. Venezuela.
- Sebastián, J. (2000). *Las redes de cooperación como modelo organizativo y funcional para la I+D*. Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Redalyc. Vol. 7. N°015. Pág. 97-111. Universidad Nacional de Quilmes. Argentina. Disponible en: [http://www.redalyc.org/articulo.09?id=90701503]
- UCV., (2017). *Universidad Central de Venezuela*. Página web. Pestaña “organización”. Dicori. Dirección de cooperación y relaciones interinstitucionales. Caracas. Venezuela. Disponible en: [www.ucv.ve/organización/rectorado/orgnizacion/direcciones/Dicori.html]
- UNESCO, (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Representación de la Unesco en Perú. Disponible en: [unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf]
- UNESCO, (2014). *Cooperación Universitaria Internacional*. Reunión de cátedras Unesco sobre la educación superior, las TIC en la educación y los profesores. Disponible en: [www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/UNESCO-summary-report-chairs-2014-1.pdf].
- Urteaga, E. (2013). *La teoría del capital social de Robert Putnam: originalidades y carencias*. Revista Reflexión Política. Vol. 15. N° 29. Pág. 44-60. Bucaramanga-Colombia. Disponible en: [www.redalyc.org/pdf/110/11028415005.pdf]
- Uwe, F. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata y Fundación Paideia. Madrid-España.
- Valecillos, C. (1996). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en la pequeña y mediana industria*. Revista Venezolana de Gerencia. Vol. 1. N°2. Pág. 285-296. Venezuela. Disponible en: [http://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/9690]
- Veloz, A. (2013). *Acción gerencial estratégica del personal directivo en su rol integrador del docente a las actividades institucionales en las escuelas*

bolivarianas, municipio escolar n°4, estado Cojedes. Trabajo de maestría publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela. Disponible en: [producción-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/resumen/71003538.pdf]

Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Epistemología y técnicas.* Editorial de las ciencias. Argentina.

ANEXOS

Modelo: Guión de entrevista

Guión de la Entrevista

Fecha: _____

Nombre del entrevistado: _____

Propósito de la Investigación: develar la cosmovisión de la gestión gerencial que poseen los actores sociales del Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello a la luz de las relaciones interinstitucionales

Preguntas.-

1. En general, ¿qué entiende usted acerca del concepto: “relaciones interinstitucionales”?
2. ¿Conoce los principales acuerdos, convenios o alianzas interinstitucionales del IUTPC y los aportes que otorgan los mismos al progreso del Instituto?
3. ¿Qué opinión le merece, la gestión gerencial del IUTPC, en la escogencia y prosecución de alianzas interinstitucionales?
4. ¿Qué recomendaría al tren gerencial del IUTPC, para la inserción de nuevos acuerdos interinstitucionales y para el empuje de los ya suscritos?
5. ¿Considera que las relaciones interinstitucionales, representan un mecanismo que evita la fuga de talentos a otros países?

Consentimiento Informado de la Institución

CONSENTIMIENTO INFORMADO INSTITUCIONAL

Lugar y fecha: Puerto Cabello

Nombre del/la investigador(a): Mayerlin Josefina Parada Noguera

Descripción de procedencia: Cursante de la maestría Gerencia Avanzada en Educación de la Universidad de Carabobo.

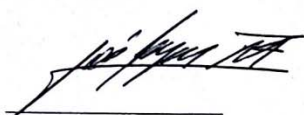
Quien suscribe, José Ángel Raga Rivas, titular de la cédula de identidad N° V-8.886.260, Director(a) del Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello I.U.T.P.C, Municipio Puerto Cabello, estado Carabobo. Por la presente hago constar que esta Dirección tiene amplia información escrita (me fue entregado el proyecto en físico o digital) acerca del trabajo titulado: Gestión gerencial a la luz de las relaciones interinstitucionales. Hermeneusis: Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello, como parte de un proceso investigativo que está desarrollando con fines académicos para la (Universidad de Carabobo) y cuyos resultados podrán ser publicados.

También, doy el consentimiento para que los informantes claves, pertenecientes al tren directivo, administrativo, docentes o estudiantes sean entrevistados por el trabajo en cuestión.

Asimismo, declaro que esta Dirección ha recibido información amplia sobre el aporte que representa la presente investigación para el conocimiento científico en el área de la Educación. Además, de que no será publicada información alguna que no sea autorizada. Tampoco se recibirá beneficio económico alguno por participar. La investigación comprende un diagnóstico que implica la aplicación de un instrumento en (un solo) momento no mayor de (una hora) de aplicación. El/la investigador(a) se compromete a presentar los resultados finales de la investigación ante la Dirección del Instituto quien verificará la información o resultados que posteriormente podrán ser publicados.

El presente consentimiento informado fue sometido a revisión por parte de la Comisión Operativa de Bioética de la Facultad de Ciencias de la Educación y cumple con lo previsto

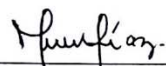
en el Código de Ética para la Vida (2011) de la República Bolivariana de Venezuela, publicado por el Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias, específicamente en la Parte II, Capítulo 2, que trata sobre el consentimiento informado, siguiendo lo indicado en los numerales: 1.1, 1.2, 1.4, 1.5, 1.7, 1.8, 1.9.



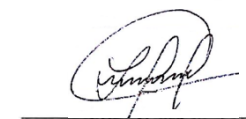
José Ángel Raga Rivas
Director(a) Institucional
C.I. N° V 8.886.260
Telf.: 0414-4309243



Mayerlin Parada Noguera
Investigador(a)
C.I.: N° V 17.450.090
Telf.: 0414-4009627



Testigo
Mariana Díaz
C.I. N° V 14.380.698
Telf.: 0424-4708773



Testigo
Luis Ibarra
C.I.: N° V 13.228.008
Telf.: 0416-5400370

Lizardo, L. (2017)

Consentimiento Informante 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SUJETO DE INVESTIGACIÓN

Estimado(a) participante

Por medio de la presente se le informa que usted ha sido seleccionado como el o los sujetos de investigación en el marco del estudio titulado: Gestión gerencial a la luz de las relaciones interinstitucionales. Hermeneusis: Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello. Cuyo propósito general es develar la cosmovisión de la gestión gerencial que poseen los actores sociales del Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello a la luz de las relaciones interinstitucionales. La referida investigación se realiza en el marco de la **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación**, en la Facultad de Ciencias de la Educación FaCE-UC. La metodología del trabajo es de carácter cualitativo, con diseño etnográfico, y cuya principal técnica de recolección de información es la entrevista semi-estructurada. Ante esto, solicitamos su colaboración en aceptar la participación como sujeto de investigación.

Si usted decide aceptar, debe estar informado de los siguientes aspectos:

1. Su participación consistirá en llenar el instrumento o cuestionario con información veraz.
2. El tiempo de aplicación del cuestionario no excederá de una (01) hora, a menos que el sujeto esté de acuerdo con ello.
3. La información ofrecida será confidencial. No se divulgarán sus nombres y demás datos personales, a menos que el sujeto de la investigación lo solicite.
4. La participación es voluntaria, no implica remuneración o retribución monetaria alguna.
5. Si en cualquier momento decide cesar su participación en el estudio es libre de hacerlo.
6. El investigador se compromete a no publicar información alguna que pueda vulnerar la integridad, el bienestar y los intereses de, el o la informante.
7. Los resultados de esta investigación permitirán enriquecer el acervo de conocimientos en el área de la Educación especialmente en lo que se corresponde con Orientación y Asesoramiento, para ello se ha informado a la maestría en Educación mención Orientación y Asesoramiento quien aprobó el proyecto de investigación e igualmente se le ha comunicado a la Dirección de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación, dependencia que ha colaborado en la realización del proyecto.
8. Los resultados serán publicados solo bajo la aprobación de los sujetos encuestados para los fines de la investigación.
9. Usted no tiene riesgo alguno de lesiones físicas si participa en este estudio; el riesgo potencial es que se pierda la confidencialidad de sus datos personales. Sin embargo, se hará el mayor esfuerzo para mantener su información en forma confidencial.
10. Los datos que lo identifiquen serán tratados en forma confidencial como lo exige la Ley. Salvo para quienes estén autorizados a acceder a sus datos personales, Ud. No podrá ser identificado.

11. En caso de que los resultados de este estudio sean publicados en revistas científicas o presentados en congresos, su identidad no será revelada. Se utilizará un seudónimo.
12. El presente consentimiento informado fue sometido a revisión por parte de la Comisión Operativa de Bioética de la Facultad de Ciencias de la Educación.
13. El presente consentimiento informado cumple con lo previsto en el Código de Ética para la Vida (2011), de la República Bolivariana de Venezuela, publicado por el Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias, específicamente en la Parte II, Capítulo 2, que trata sobre el consentimiento informado, siguiendo lo indicado en los numerales: 1.1; 1.2; 1.4; 1.5; 1.7; 1.8; 1.9.

Luego de brindar la información necesaria, por favor marque con una X la opción de su preferencia con respecto a la aceptación o no, de participar en la investigación antes mencionada en calidad de sujeto de investigación que conforma la muestra de la misma:

Acepto participar en la investigación, por lo cual doy mi consentimiento: _____

No acepto participar en la investigación, por lo cual no doy mi consentimiento: _____

El Investigador: Lic. Mayerlin Parada

Firma: 

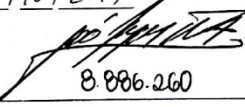
C.I. V-17.450.090 Nro. Telefónico 0414-4009627

Correo: mayi_noguera23@hotmail.com fecha: _____

Sujeto participante: Inf. 2 Firma: 

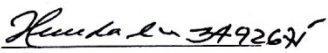
C.I. V- 7.164.035 N° Telefónico 0412 459 7774

Fecha: 24/10/2017

Testigo:  8886.260

(Nombre, Apellido, No. C.I., N° Telefónico).

Fecha: 24/10/17

Testigo:  349262

(Nombre, Apellido, C.I., N° Telefónico).

Fecha: 24/10/17

Consentimiento Informante 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SUJETO DE INVESTIGACIÓN

Estimado(a) participante

Por medio de la presente se le informa que usted ha sido seleccionado como el o los sujetos de investigación en el marco del estudio titulado: Gestión gerencial a la luz de las relaciones interinstitucionales. Hermeneusis: Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello. Cuyo propósito general es develar la cosmovisión de la gestión gerencial que poseen los actores sociales del Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello a la luz de las relaciones interinstitucionales. La referida investigación se realiza en el marco de la **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación**, en la Facultad de Ciencias de la Educación FaCE-UC. La metodología del trabajo es de carácter cualitativo, con diseño etnográfico, y cuya principal técnica de recolección de información es la entrevista semi-estructurada. Ante esto, solicitamos su colaboración en aceptar la participación como sujeto de investigación.

Si usted decide aceptar, debe estar informado de los siguientes aspectos:

1. Su participación consistirá en llenar el instrumento o cuestionario con información veraz.
2. El tiempo de aplicación del cuestionario no excederá de una (01) hora, a menos que el sujeto esté de acuerdo con ello.
3. La información ofrecida será confidencial. No se divulgarán sus nombres y demás datos personales, a menos que el sujeto de la investigación lo solicite.
4. La participación es voluntaria, no implica remuneración o retribución monetaria alguna.
5. Si en cualquier momento decide cesar su participación en el estudio es libre de hacerlo.
6. El investigador se compromete a no publicar información alguna que pueda vulnerar la integridad, el bienestar y los intereses de, el o la informante.
7. Los resultados de esta investigación permitirán enriquecer el acervo de conocimientos en el área de la Educación especialmente en lo que se corresponde con Orientación y Asesoramiento, para ello se ha informado a la maestría en Educación mención Orientación y Asesoramiento quien aprobó el proyecto de investigación e igualmente se le ha comunicado a la Dirección de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación, dependencia que ha colaborado en la realización del proyecto.
8. Los resultados serán publicados solo bajo la aprobación de los sujetos encuestados para los fines de la investigación.
9. Usted no tiene riesgo alguno de lesiones físicas si participa en este estudio; el riesgo potencial es que se pierda la confidencialidad de sus datos personales. Sin embargo, se hará el mayor esfuerzo para mantener su información en forma confidencial.
10. Los datos que lo identifiquen serán tratados en forma confidencial como lo exige la Ley. Salvo para quienes estén autorizados a acceder a sus datos personales, Ud. No podrá ser identificado.

11. En caso de que los resultados de este estudio sean publicados en revistas científicas o presentados en congresos, su identidad no será revelada. Se utilizará un seudónimo.
12. El presente consentimiento informado fue sometido a revisión por parte de la Comisión Operativa de Bioética de la Facultad de Ciencias de la Educación.
13. El presente consentimiento informado cumple con lo previsto en el Código de Ética para la Vida (2011), de la República Bolivariana de Venezuela, publicado por el Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias, específicamente en la Parte II, Capítulo 2, que trata sobre el consentimiento informado, siguiendo lo indicado en los numerales: 1.1; 1.2; 1.4; 1.5; 1.7; 1.8; 1.9.

Luego de brindar la información necesaria, por favor marque con una X la opción de su preferencia con respecto a la aceptación o no, de participar en la investigación antes mencionada en calidad de sujeto de investigación que conforma la muestra de la misma:

Acepto participar en la investigación, por lo cual doy mi consentimiento: ____

No acepto participar en la investigación, por lo cual no doy mi consentimiento: ____

El Investigador: Lic. Mayerlin Parada

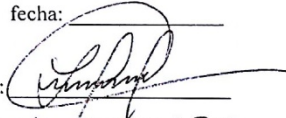
Firma: 

C.I. V-17.450.090 Nro. Telefónico 0414-4009627

Correo: mayi_noguera23@hotmail.com

fecha: ____

Sujeto participante: Inf. 3

Firma: 

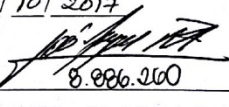
C.I. V- 13228008 N° Telefónico 0416 15400370

Fecha: 26/10/2017

Testigo:  Yanet Velazquez 3701066

(Nombre, Apellido, No. C.I., N° Telefónico). 0414 4171821

Fecha: 26/10/2017

Testigo:  8.886.200

(Nombre, Apellido, C.I., N° Telefónico).

Fecha: 26/10/2017

Consentimiento Informante 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SUJETO DE INVESTIGACIÓN

Estimado(a) participante

Por medio de la presente se le informa que usted ha sido seleccionado como el o los sujetos de investigación en el marco del estudio titulado: Gestión gerencial a la luz de las relaciones interinstitucionales. Hermeneusis: Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello. Cuyo propósito general es develar la cosmovisión de la gestión gerencial que poseen los actores sociales del Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello a la luz de las relaciones interinstitucionales. La referida investigación se realiza en el marco de la **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación**, en la Facultad de Ciencias de la Educación FaCE-UC. La metodología del trabajo es de carácter cualitativo, con diseño etnográfico, y cuya principal técnica de recolección de información es la entrevista semi-estructurada. Ante esto, solicitamos su colaboración en aceptar la participación como sujeto de investigación.

Si usted decide aceptar, debe estar informado de los siguientes aspectos:

1. Su participación consistirá en llenar el instrumento o cuestionario con información veraz.
2. El tiempo de aplicación del cuestionario no excederá de una (01) hora, a menos que el sujeto esté de acuerdo con ello.
3. La información ofrecida será confidencial. No se divulgarán sus nombres y demás datos personales, a menos que el sujeto de la investigación lo solicite.
4. La participación es voluntaria, no implica remuneración o retribución monetaria alguna.
5. Si en cualquier momento decide cesar su participación en el estudio es libre de hacerlo.
6. El investigador se compromete a no publicar información alguna que pueda vulnerar la integridad, el bienestar y los intereses de, el o la informante.
7. Los resultados de esta investigación permitirán enriquecer el acervo de conocimientos en el área de la Educación especialmente en lo que se corresponde con Orientación y Asesoramiento, para ello se ha informado a la maestría en Educación mención Orientación y Asesoramiento quien aprobó el proyecto de investigación e igualmente se le ha comunicado a la Dirección de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación, dependencia que ha colaborado en la realización del proyecto.
8. Los resultados serán publicados solo bajo la aprobación de los sujetos encuestados para los fines de la investigación.
9. Usted no tiene riesgo alguno de lesiones físicas si participa en este estudio; el riesgo potencial es que se pierda la confidencialidad de sus datos personales. Sin embargo, se hará el mayor esfuerzo para mantener su información en forma confidencial.
10. Los datos que lo identifiquen serán tratados en forma confidencial como lo exige la Ley. Salvo para quienes estén autorizados a acceder a sus datos personales, Ud. No podrá ser identificado.

11. En caso de que los resultados de este estudio sean publicados en revistas científicas o presentados en congresos, su identidad no será revelada. Se utilizará un seudónimo.
12. El presente consentimiento informado fue sometido a revisión por parte de la Comisión Operativa de Bioética de la Facultad de Ciencias de la Educación.
13. El presente consentimiento informado cumple con lo previsto en el Código de Ética para la Vida (2011), de la República Bolivariana de Venezuela, publicado por el Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias, específicamente en la Parte II, Capítulo 2, que trata sobre el consentimiento informado, siguiendo lo indicado en los numerales: 1.1; 1.2; 1.4; 1.5; 1.7; 1.8; 1.9.

Luego de brindar la información necesaria, por favor marque con una X la opción de su preferencia con respecto a la aceptación o no, de participar en la investigación antes mencionada en calidad de sujeto de investigación que conforma la muestra de la misma:

Acepto participar en la investigación, por lo cual doy mi consentimiento: ____

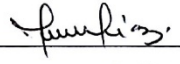
No acepto participar en la investigación, por lo cual no doy mi consentimiento: ____

El Investigador: Lic. Mayerlin Parada

Firma: 

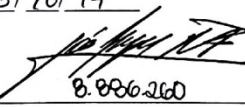
C.I. V-17.450.090 Nro. Telefónico 0414-4009627

Correo: mayi_noguera23@hotmail.com fecha: ____

Sujeto participante: Inf. 5 Firma: 

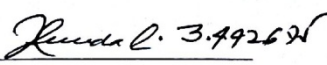
C.I. V- 14380698 N° Telefónico 0424-4708773

Fecha: 20/10/17

Testigo: 
B. 886260

(Nombre, Apellido, No. C.I., N° Telefónico).

Fecha: 20/10/17

Testigo: 
Randa L. 3.492625

(Nombre, Apellido, C.I., N° Telefónico).

Fecha: 20/10/17