

ADAPTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL MERCADO ACTUAL.CASO UBA

Carlos Aguiar Ruiz¹

Resumen

La línea de investigación de la Universidad Bicentennial de Aragua, Producción y Gestión de la Existencia Material puede aplicarse a la misma universidad y procurar investigaciones que la ayuden a transformarse y colocarse a la vanguardia en investigaciones relacionadas con todas sus instancias de pregrado y postgrado. ¿Cuáles serían estas exigencias de actualización susceptibles a ser implementadas en la Universidad Bicentennial de Aragua? En este sentido el objetivo de este artículo es reflexionar sobre la adaptación institucional ante el mercado local y global actual, respecto a los requerimientos investigativos exigidos de manera tácita por la dinámica social altamente tecnificada. Se fundamentó en una investigación documental, de la que se puede concluir que es evidente la imperiosa necesidad de establecer plataformas investigativas dinámicas, de constante actualización en la cual los protagonistas entendidos estos en forma de estudiantes, tutores o jurados están en la imperiosa necesidad de convertirse en investigadores naturales con vocación, dedicación y hasta sacrificio.

Palabras Clave: Adaptación, Investigación, Universidad.

Introducción

La investigación universitaria no debe ser un monólogo o sea la universidad habla consigo misma y sus resultados quedan en los anaqueles y bibliotecas, pero sin impacto social. Muy al contrario, si se apertura la universidad a través de las instancias encargadas de los procesos investigativos entonces se puede transformar este aspecto importante de la gestión universitaria en lo que podría denominarse un conjunto de investigaciones abiertas al entorno y al contexto social del cual es parte esta gestión.

En la Universidad Bicentennial de Aragua se han establecido una serie de líneas de investigación con el propósito de organizar el proceso investigativo producto de los trabajos en los diferentes niveles académicos bien sea pregrado o postgrado y relacionarlo con muy diversas áreas del acontecer socio cultural generando aportes significativos en pro del progreso de la nación. Dentro de esas líneas se encuentra la denominada “Producción y Gestión de la Existencia Material”

¹Doctor en Ciencias de la Educación con Postdoctorado en Investigación. Ingeniero Electricista. Docente de pregrado de la Universidad Bicentennial de Aragua y Universidad de Carabobo carlosaguiaruz@gmail.com

la cual, según Aguiar citado por Centeno (2020): "... está orientada a realizar indagaciones cuyos aportes teóricos, tecnológicos, prácticos y metodológicos contribuyan a la transformación de las organizaciones" (p.55).

En consecuencia, la Producción y Gestión de la Existencia Material bien puede aplicarse a la misma universidad y procurar investigaciones que la ayuden a transformarse y colocarse a la vanguardia en investigaciones relacionadas con todas sus instancias de pregrado y postgrado. ¿Cuáles serían estas exigencias de actualización susceptibles a ser implementadas en la Universidad Bicentennial de Aragua? Para dar respuesta a esta interrogante, se hizo una revisión documental de los requerimientos investigativos exigidos de manera tacita por la dinámica social altamente tecnificada. Así la situación se desarrollarán los siguientes tópicos: la tecnología y la investigación en pregrado y el paradigma de la transcomplejidad como marco regente en la investigación a nivel de maestría y doctorado.

Las TIC en la investigación en pregrado

La tecnología está íntimamente relacionada con la investigación a nivel de pregrado, de acuerdo a ello, Silva (s/f) señala que:

...se establece que la investigación tecnológicaposee un carácter práctico y concreto, es decir se plantea una necesidad o un problema, a partir de allí se busca resolver dicha situación, buscando la transformación de los procesos en base a las teorías, leyes existentes y el conocimiento empírico, a través de una solución tecnológica mediante un acuerdo general entre las partes involucradas en la investigación. Esta solución se considera como una innovación tecnológica (p.87).

Se deduce de lo anterior que la investigación a nivel de pregrado está orientada a proponer soluciones prácticas a problemas reales. Así, por ejemplo, en ingeniería, la modalidad de proyecto factible persigue como fin último dar solución o generar proyectos de aplicabilidad inmediata. Esto también puede ser extensivo a las otras facultades tal como Administración y Contaduría, Ciencias Jurídicas, Psicología o Comunicación Social.

Por otra parte, el advenimiento de redes sociales en la investigación tal como muestra la figura 1, según Martorelly Canet (2013) constituyen herramientas de

comunicación organizadas alrededor de perfiles personales o profesionales de los usuarios y tienen como objetivo conectar secuencialmente a los propietarios de dichos perfiles mediante categorías, grupos, etiquetados personales. De acuerdo a su propia persona o perfil profesional, tecnologías variadas de la información y comunicación establecen una plataforma idónea para el desarrollo de investigaciones innovadoras y emergentes apoyadas en estas.



Figura 1. Las TIC en la investigación en pregrado
Fuente: Aguiar (2022).

En tal sentido a nivel de pregrado las distintas facultades pueden crear grupo de investigadores e indexarlas a esas redes. Algunas disponibles y de gran utilidad serian; Google Scholar Citation, como servicio gratuito para crear un perfil de investigadores de la UBA, Twitter como medio para publicar, compartir o enlazar contenidos científicos o eventos relacionados con la ciencia a diferentes audiencias. Otra es, Academia.edu como red social centrada en académicos y su objetivo es compartir publicaciones científicas para acelerar la investigación mundial y por último, YouTube, como plataforma web que permite cargar, ver y compartir vídeos de forma gratuita y pueden ser usados en la comunicación formal para respaldar o discutir la investigación.

Según Martorell y Canet (2013) estas redes tienen como prioridad comunicar y divulgar la comunicación científica, tratando que llegue a una gran cantidad de lectores y para ello se hace uso de la red, con la finalidad de que a través de un

mensaje y un enlace o un archivo adjunto, llegue la información a todos sus integrantes.

También es el caso de la utilización de otras redes sociales tal como Facebook, Instagram, WhatsApp o Twitter para la gestión de información que permita la construcción de instrumentos nomotéticos o ideográficos como sustentos investigativos. Adicionalmente se puede hacer uso de programas informáticos para el análisis de grandes volúmenes de datos o inclusive en el caso de At. last como herramienta para procesar información cualitativa.

La transcomplejidad como marco de la investigación en postgrado

La ciencia dejó de ser unidisciplinar en el momento en el cual surgieron los mecanismos de comunicación que propiciaron la globalización del conocimiento. Hoy día en las distintas áreas de la investigación es casi imposible hacer propuestas enmarcadas en un área específica del conocimiento. El establecimiento de líneas de investigación no pretende hacer fronteras rígidas en el proceso investigativo. De hecho, la interacción o asociación entre las distintas líneas permite la permeabilización del conocimiento y propicia también el trabajo colaborativo, inter o transdisciplinar que son algunos de los ejes fundacionales de la transcomplejidad.



Figura 2. Las TIC en la investigación en pregrado
Fuente: Aguiar (2022)

Así la situación, si la Universidad asume a la transcomplejidad como paradigma investigativo, debería acatar sus preceptos en todas las instancias investigativas. Tal como expresa Centeno (2022):

En las producciones investigativas se endosa las pluralidades teóricas, epistemológicas y metodológicas, que significa la diversidad de investigaciones que puedan realizarse en cada área, como la inter y transdisciplinariedad, en virtud de la cooperación y la interacción. Proyectando trabajos de investigación con sentido pragmático que podrá desarrollarse entre facilitadores, participantes e investigadores (p.58).

En consecuencia, las propuestas de los trabajos de investigación en maestría utilizarían métodos mixtos de recolección y análisis de datos, propiciaría también la participación interdisciplinaria en esas investigaciones dando como resultado una autoría múltiple para los trabajos de investigación. A nivel de teorías doctorales, estas servirían de sustento filosófico y epistemológico siempre teniendo como base los preceptos transcomplejo. Estas teorías tendrían un alcance mayor ya que considerarían a la realidad estudiada desde un enfoque muy amplio y no reducido a una determinada disciplina que lo único que lograría es encontrar resultado parcial y sesgado.

Conclusión

A manera de conclusión, es evidente la imperiosa necesidad de establecer plataformas investigativas dinámicas, de constante actualización en la cual los protagonistas entendidos estos en forma de estudiantes, tutores o jurados están en la imperiosa necesidad de convertirse en investigadores naturales con vocación, dedicación y hasta sacrificio. Entonces dado el panorama actual de investigación y la demanda del contexto en forma de mercado de exigencias se pueden plantear las siguientes interrogantes:

¿Son todos los contextos investigativos similares o equivalentes? ¿Se realizan investigaciones a la vanguardia de los avances técnico-científicos? ¿Se utiliza la postura paradigmática de la transcomplejidad como marco inclusivo en todas las investigaciones? ¿Se realizan investigaciones de pregrado, trabajos de investigación en maestría, especialización o tesis doctorales con una filosofía inter o transdisciplinaria?

Referencias

- Aguiar, C. (2018). **Líneas de investigación institucional producción y gestión de la existencia material**. Líneas de investigación institucional de la Universidad Bicentenario de Aragua. FE-UBA.
- Centeno, Y. (2022). **Líneas de investigación institucional producción y gestión de la existencia material**. Líneas de investigación institucional de la Universidad Bicentenario de Aragua. FE-UBA.
- Martorell, S. y Canet, F. (2013). Investigar desde Internet: Las redes sociales como abertura al cambio. **Historia y Comunicación Social**, 18 (Especial), 663-675. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/HICS/article/download>.
- Silva, M. (s/f), **Investigación Tecnológica. Concepción Metodológica en las Ciencias de la Ingeniería**. Disponible en: <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/recitiutm/v1n2/art04.pdf>

CAMBIO ORGANIZACIONAL SISTÉMICO

Arelis Hernández ²

Resumen

Las organizaciones, deben adelantarse antes adversidades sociales, producto de las transformaciones, causada por hechos predecibles e impredecibles; es decir, la globalización simplemente, es un canal para que se organicen de manera estructural y, ajusten a los parámetros de cada espacio, necesidades económicas, con respuestas a la ciudadanía en otros intereses del hombre. De allí la necesidad de prepararse para avanzar, sin distracciones gerenciales, por lo que el objetivo del artículo es describir el cambio organizacional sistémico, con base en una investigación documental. Se concluye que el cambio organizacional, debe concebirse como un proyecto, pero además debe ser sistémico; esta acción permitirá, aproximarse a las debilidades del personal laboral, para atenderlos como debe ser y cumplir con los propósitos macroeconómico-sociales, que a su vez generarían la diversificación de alternativas para la solución de problemas organizacionales.

Palabras Clave: Cambio, Organización, Sistémico.

²Magister Scientiarum en Ciencias Gerenciales, mención Recursos Humanos. Docente de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. tierratiempoytriumfos@gmail.com. [ORCID](#)

Abstract

Introducción

El sistema estratégico gerencial es la columna vertebral de las organizaciones, concebir los riesgos que impactarían en las finanzas, los avances vertiginosos, los éxitos previstos y las posibles reorientaciones son parte de dicha dinámica. Especialmente, con la creciente rapidez e impredecibilidad de los cambios en el entorno y, por ende, las consiguientes demandas de adaptación, las que hacen que el tema del cambio, preocupe cada vez más a la teoría y práctica organizacional según Colín (2010).

En esa dirección se deben generar investigaciones trascendentales que den respuestas en todas las áreas donde los seres humanos requieran conocer a profundidad. Igualmente, las efectivas decisiones como mecanismo para mejorar la competitividad, el desempeño, y para alcanzar la legitimidad social, entre otras significaciones; también es lo es el objeto del cambio, pues es necesario contemplarlo como parte de las estructuras organizacionales,

Los cambios permiten enfrentar las incertidumbres con eficacia y dar un abanico de soluciones, de manera responsable, donde se contemplen toda la estructura organizacional. Es decir, consiste en entender la estrategia corporativa y la psicología de las personas que directa e indirectamente están relacionadas para alcanzar beneficios comunes.

En ese sentido, es evidente que el cambio debe concebirse como un proyecto, donde el compromiso sea horizontal y las acciones impacten en cada individuo y los resultados del trabajo en equipo tengan el mínimo impacto negativo. Por ello, el objetivo del artículo es describir el cambio organizacional sistémico, con base a una revisión documental, por lo cual el artículo se estructura en tres partes iniciando con detallar la importancia del plan estratégico, sistémico organizacional, cambio corporativo y conclusiones.

Plan estratégico, sistémico organizacional

Para alcanzar el desarrollo de un plan estratégico, sistémico organizacional se deben dar tres tiempos importantes en las organizaciones: primero, el propósito organizacional y cómo generan beneficios a favor de la sociedad. Esta fase,

evidencia los intereses económicos en individuos que desean aprovechar el desarrollo de sus habilidades, pero además deben estar acorde con las necesidades sociales.

Es decir, lo que impacte de manera negativa debe ocupar al común; porque muchos proyectos exitosos desarrollados en pequeños grupos han distorsionado los tratados mundiales por los resultados que han generado en el ambiente y por ende en los seres humanos. Se deben cuidar los espacios naturales por ser la única garantía de la supervivencia de la humanidad.

Segundo, la necesidad de ajustarse al cambio por las constantes transformaciones sociales, adaptación de nuevas formas para lograr el crecimiento económico, la tecnología como estrategia para alcanzar las metas, actualización de los procesos gerenciales; entre otras variantes. Lo que permiten ver otra mirada tanto de la organización, como de cada ser humano que la conforma; es pensar que el futuro es parte del presente. Se logra el impacto estratégico, se deben tomar las previsiones de los posibles riesgos y como reorientarlos en positivos.

Tercero, el cambio debe ser concebido como un proyecto estratégico que determinarían las consecuencias a favor y cómo romper las barreras de los miedos de cada ser humano que pertenezca a la organización. En esta fase, se podrán aclarar todas las dudas sobre el talento humano, sus aspiraciones como parte de la organización, es decir, deberán contar con un entrenamiento para lograrlo. Aquí el impacto es estratégico, el talento humano debe considerarse como un agente de cambio proactivo, crítico, dinámico e innovador.



Fuente: Elaboración Propia Hernández (2022)

Figura 1. Cambio organizacional sistémico
Fuente: Hernández (2022)

Al respecto a la figura 1, se puede apreciar el igual valor posicional de la organización como del talento humano en el cambio sistémico, por ello Cummin y Worley (2007) señalan que, si los individuos no se sienten motivados y comprometidos, resultará extremadamente difícil descongelar el estado actual. Así como también sin una visión el cambio este tenderá a ser desorganizado y disperso. Sin el apoyo de las personas quedará bloqueado y posiblemente lo saboteen, si el proceso de transición no se maneja con cuidado, a la organización le será difícil funcionar mientras pasa del estado actual al futuro

Cambio corporativo

Para Beer, Eisenstat y Spector (1990) un cambio corporativo efectivo se inicia desde la base, mediante acciones informales tendentes a solucionar problemas del negocio. Aseguran que para tener éxito en el cambio se debe modificar el modo de cambiar y todas las personas que la conforman son parte importante.



Figura 2. Etiología de las palabras cambio, organizacional y sistémico
Fuente: elaborado por Hernández (2022)

En base a la figura 2 nace la necesidad de aplicar las siguientes acciones: generación de compromisos; desarrollo de una visión compartida; obtener consenso sobre la visión, misión, objetivo y otros aspectos de la administración. Lograr la competencia y cohesión grupal necesarias; no imponer los cambios, más bien generarlos a nivel departamental, con el apoyo de la alta gerencia; formalizar el

cambio mediante el diseño e implantación de políticas, sistemas y estructura; controlar los avances y tendencias del proceso de cambio, para corregir las desviaciones.

Conclusión

Las organizaciones deben asumir los cambios, desde el liderazgo emergente y holístico, porque los intereses desde todo punto de vistas serán indicadores para atender necesidades más allá de lo impredecible, debido a las circunstancias fortuitas, que han sido parte importante en las tres últimas décadas; pese a los avances tecnológicos, aún son vistos como extraños para una diversidad de personas, que están ancladas en creencias individuales y sociales.

En tal sentido, los cambios organizacionales deben asumirse como un proyecto integrador, que le genere al talento humano expectativas de crecimiento en la organización. Asimismo, que cada proceso sea congruente y de respuestas asertivas a los efectos de poder atender los requerimientos ordinarios y extraordinarios, ya que cambiar la estructura organizacional, aunque se requiera, no será sufriente. Es decir, es importante activar programas motivacionales donde se logren los objetivos en conjuntos para que el talento humano, se considere parte importante en la organización y se adhiera de manera proactiva e innovadora.

Referencias

- Beer, M. Eisenstat, R. y Spector, B. (1990). Why change programs don't produce change. An Abstrac. **Harvard Business Review**.
- Colín, A et al. (2010). Innovación, Propiedad Intelectual y Competitividad. La Denominación de Origen como Estrategia de Competitividad para la Industria del Calzado de León, Gto. **Revista TEACs**, 2 (4), 1-15.
- Cummings, T. y Worley, C. (2007). **Desarrollo Organizacional y cambio**. Cengage Learning Latin America.

