

ECONOMÍA



Vendedores de pescado en la calle
Américo Ramón Salazar
Museo de Arte Popular Salvador Valero

Cultura Cooperativa y Cambio Organizacional en el Contexto de la Relación Universidad Empresa

Ríos de Morales, Mercedes(*)
Ávila Urdaneta, Maritza(**)

RESUMEN

En el siglo actual, las instituciones de educación superior de América Latina y Venezuela han tenido que afrontar el reto de cooperación como parte de sus culturas organizacionales, ante un cambio de valores y premisas sobre las cuales se constituye y mueve la sociedad del conocimiento. Sobre esta base se ha establecido como prioridad la reorganización académico-administrativo de la universidad del Zulia, vista además, como un proceso de planificación integral, flexible, participativo y de aprendizaje permanente de la relación universidad-sector productivo, basado en una visión global de la institución, para conformar las condiciones que le permitan avanzar y redefinir como institución enmarcada en la contemporaneidad (LUZ, D.G.P.U.,1998), situación que determino el interés por investigar y conocer el grado de cultura cooperativa de sus postgrados y la conformación de estrategias de cambios para una mayor relación con asociaciones empresariales locales, hacia la creación y transferencia de conocimiento. Se tomo como referencia el postgrado del núcleo LUZ en Cabimas (Edo.

(*)Profesora Titular de la Universidad del Zulia. Doctora en Ciencias de la Educación Post doctorado en Gerencia de las Organizaciones. Investigadora activa. Miembro del Programa de Promoción al Investigador (PPI Nivel II).

(**)Profesora Titular de la Universidad del Zulia. Doctorado en Investigación. Investigadora activa. Miembro del Programa de Promoción al Investigador (PPI Nivel II)

Recibido: 03/05/06

Aprobado: 07/07/06

Zulia) y su relación con la cámara de industria y comercio (CAICOC) de ese municipio de la COL, concluyéndose que tanto sus profesores e investigadores como el sector empresarial, por su filosofía de gestión y políticas académicas e industriales, están abiertos y capacitados al cambio que significa una mayor cooperación interinstitucional para adaptarse a la transformación académico administrativo de sus inicios. Se sugiere, por lo tanto, concretar acciones con los sectores empresarial y público, por medio de alianzas estratégicas, para transformación académico-administrativa de los estudios para graduados en el COL.

Palabras clave: Cultura organizacional, cooperación, cambio planificado, relación universitaria-sector productivo, globalización.

Cooperative Culture and Organizational Changes in the Relationship between University Industries.

ABSTRACT

During the actual century, the institutions for higher education in Latin America and Venezuela has had to confront the challenge of cooperation as part of their organizational culture, for to changes in the values and premises on which the society of knowledge moves and is constituted. In accordance with the above, when the reorganization of the academic-administrative activities of LUZ is established as a priority, a process of integral planning is established, flexible and participative, and permanent learning of the relationship university-productive sector, based on a global vision of the institution to confirm the conditions that will permit them to advance and redefine as a contemporary (LUZ, D.GPU. 1998). This situation determined the free investigation of the grade of cultural cooperation of the postgraduates and the conformation of strategies of change for a better relationship with local association enterprises, towards the creation and transference of knowledge. The nucleus for postgraduates studies of LUZ in industry & commerce (CAICOC) of the municipality of the COL concluding that the professors, investigators and productive sectors, in accordance with the philosophy and politics of their efforts, are

open and capacitated to the changes which means a greater cooperation between institutions to initial changes.

Key Words: Organizational culture, cooperation, planned changes, relation university-productive sector, globalization.

1. Introducción

En el contexto de la sociedad del conocimiento, explicar el comportamiento de la Relación Universidad- Empresa respecto a la competitividad, su conformación y desarrollo de procesos de participación conjunta, conduce a la delimitación del contexto socioeconómico en el que se localizan estas organizaciones y en el contexto cultural de cada una de ellas, en particular. Diferentes autores sostienen que las teorías socio-antropológicas identifican dos tipos de sociedad: la comunitaria y la individualista, cada una de ellas se fundamentan en prácticas culturales que pueden favorecer u obstaculizar innovaciones como procesos distintos a los ya existentes. Es por ello que, la relación Universidad-Empresa es asumida como un hecho cultural propio de una sociedad en la cual su cultura establece los principios para la vida en comunidad (Espinoza, 2002:), es decir, los individuos se sienten integrantes de la sociedad en la que cooperan, entre si, para mejorar su calidad de vida. Las previas consideraciones que la relación Universidad-Empresa representa la acción conjunta de todo un colectivo que busca resultados de beneficios para el conjunto de la sociedad.

Con relación a lo expuesto, la relación Universidad-Empresa en el contexto de la sociedad del conocimiento se entiende como una expresión de cooperación intercultural para el logro de la competitividad pues. En los actuales momentos, no competir y aislarse implica, para cualquier organización, un retroceso al negarse la oportunidad de mejorar la calidad de vida de sus integrantes.

En este orden de ideas, el presente estudio cultura cooperativa y cambio organizacional en el contexto de la relación Universidad-Empresa, tiene el propósito de construir un aporte para la educación superior en la solución de la problemática socioeducativa que se abordó, en la cual, el estudio de la competitividad y la cooperación se realiza bajo los diferentes de diferentes enfoques como la teoría antropológica, enfoque funcionalista, teoría general de sistemas, teoría de la contingencia integrativa y la teoría de la dependencia de recursos, entre otras, soporte teórico la cooperación., teorías que son un complemento de las teorías de la administración.

Dentro de este contexto, cabe señalar que la globalización económica y la apertura comercial que genera esta en el mundo presente, establecen una competitividad cada vez mayor, obliga a las empresas a una verdadera orientación al mercado y repuesta al cliente, por lo tanto, los conceptos “cooperación” y “trabajo en equipo” son un binomio que se encuentra en la mayoría de los valores organizacionales y de la cultura de trabajo de empresas de avanzada o bien de empresas modernas que han aceptado el reto de sobrevivir y construir una cultura de excelencia en la acción de las actividades de la organización.

El Problema como parte de la cultura organizacional de sus empresas e instituciones, América Latina ha entrado en el presente siglo con una perspectiva real de desarrollo, pero requiere vencer obstáculos acumulados, por décadas, producto de una economía rentista. Por ello, Venezuela se enfrenta a un desafío ineludible: la necesidad de un cambio de mentalidad, un cambio de los valores y premisas sobre los cuales se constituye y mueve la sociedad del conocimiento, por supuesto, un cambio de la cultura organizacional. Las empresas de todo tipo y las conductas humanas están imbricadas en un sistema cultural del cual son partes constitutivas, por lo que se es inútil intentar introducir un cambio, tanto en la Empresa como en la Universidad, institución educativa del nivel superior, si no se comprende el juego interactivo del entorno.

En dicho proceso, la cultura organizacional impide o facilita que una organización inteligente este a la altura de la competencia mundial que se adapte a los cambiantes entornos socioeconómicos en un contexto

de un sistema complejo de relaciones ínter organizacionales. Las ideas anteriores permitieron justificar la investigación culminada por las siguientes razones:

- a) Una cultura organizacional esta orientada, en la sociedad de conocimientos, hacia la aplicación de técnicas gerenciales para interrelacionar los procesos, la infraestructura y el capital humano, utilizando herramientas de información con el objeto de capitalizarlos, cultura que tiene un impacto importante en la motivación de los trabajadores y en los resultados de la organización.
- b) La ventaja competitiva de una organización inteligente se construye sobre la habilidad de un buen gerente que utilice los medios tecnológicos, la información y una adecuada estrategia que le permita a su organización, mantener su posición en el mercado de conocimiento.
- c) La base del nuevo entorno cooperativa, la organización inteligente, estará en como gerencia tanto el aprendizaje individual, de cada miembro, como el aprendizaje cooperativo y ello implica, por lo tanto, la adaptación a nuevos cambios organizacionales.
- d) Las Universidades, en contextos locales, dado su papel de formadoras de capital humano, de primer orden, debe liderizar esos cambios, desde sus pregratos. Postgrados y centros de investigación, serán el escenario de discusión teoriza de esta problemática y desde allí se deben prever acciones conjuntas para llevar, a la practica, la reconstrucción de sus dependencias administrativas y la integración de esfuerzos entre diferentes actores sociales como fortaleza, en definitiva, cambios estratégicos continuos que han motivado la reestructuración de modelos de gestión empresarial.

Con base a lo anteriormente expuesto, al establecerse como prioridad su Reorganización Académico – Administrativa como parte

de un proceso de evaluación institucional, se establece en la universidad del Zulia un proceso de planificación integral, flexible, participativo, de aprendizaje permanente, basado en una visión global de la institución, con el objetivo de “conformar las condiciones que le permitían avanzar hacer su redefinir como institución enmarcada en la contemporaneidad” (LUZ DGPU, 1998). Los objetivos estratégicos del plan de Desarrollo Estratégico Institucional son, entre otros, los siguientes:

- Constituirse en institución generadora de respuestas basadas en el desarrollo y consolidación del conocimiento como ventaja competitiva que se ha transmitido por vía de la docencia y la extensión, fortaleciendo los procesos de cambio de la institución y el país.
- Construir un proceso de formación de un profesional hábil y útil para ubicarse en un mundo competitivo, globalizado, integrado, regionalizado y en proceso acelerado de transformación, con base en resultado de una educación con calidad científica y pertinencia social.
- Consolidarse como Universidad promotora en la concepción y adaptación de nuevos conocimientos e innovaciones tecnológicas, conforme a las grandes transformaciones del mundo contemporáneo.
- Fomentar las potencialidades de producción de bienes y servicios competitivos como medio para fortalecer las funciones de investigación, docencia y extensión.
- Incrementar y consolidar las alianzas estratégicas nacionales e internacionales con el sector público y privado, en un proceso de cooperación para satisfacer necesidades mutuas.
- Transformar la gerencia Universitaria basada en un modelo cultural centrado en las personas y los procesos, tendentes hacia la modernización de la institución.

Por tales motivos, se establecieron como objetivos los siguientes:

A) Objetivo General:

Determinar el grado de cultura cooperativa de una dependencia universitaria (programa de postgrado e investigación, Núcleo LUZ-COL) y la formación de estrategias de cambio para la cooperación empresarial con el sector productivo de la localidad donde se ubica (Cámara de Industria y Comercio de Cabimas)

B) Objetivos Específicos:

- Identificar la filosofía de gestión de los Estudios para Graduandos del Núcleo LUZ-COL.
- Identificar la filosofía de gestión de la Cámara de Industria y Comercio del municipio Cabimas (CAICOC).
- Caracterizar la cultura organizacional del programa de postgrado e investigación del Núcleo LUZ-COL.
- Caracterizar la cultura organizacional de CAICOC (Cámara de Industria y Comercio de Cabimas).
- Complementar el diagnóstico situacional de la dependencia universitaria seleccionada (Programa de postgrado de investigación del Núcleo LUZ-COL) y del organismo empresarial local (CAICOC) como base para planificar cambios estratégicos hacia el logro de la cooperación del ambos sectores en el municipio Cabimas de la COL.

La presente investigación se justifica por dos aspectos: en primer lugar, la gestión con base a una axiología corporativa posee ciertas características sobresalientes en la actualidad como son, por ejemplo, el estudio de la cultura cooperativa, la búsqueda de consenso, su adaptación permanente a las necesidades del ambiente social y empresarial, su tolerancia a las ideas nuevas y el apoyo a las metas corporativas. De allí

que, el enfoque del desarrollo organizacional hacia la mejora del rendimiento de las culturas de las empresas, significa para el gestor ínter organizacional, una herramienta básica para afrontar los nuevos retos gerenciales. En segundo lugar, el imperativo de la cooperación impone no solo a las empresas sino a instituciones de educación superior del país, una dinámica de transformaciones que afectan su cultura organizacional, influenciada por las economías locales, en las cuales, los cambios estratégicos continuos han motivado una reestructuración constante de los métodos de gestión empresarial.

La gerencia estratégica de las universidades, por lo tanto, merece atención como instrumento de gestión no solo para las instituciones de educación superior sino también para un amplio espectro de organizaciones sociales que las rodean.

Las Teorías de la Cooperación

La cooperación entre empresas tiene una larga trayectoria recogidas en obras como la de Oller (1968:) pero las razones del interés creciente por estos acuerdos de colaboración entre las organizaciones se han incrementado desde la década de los 80. las causas explicativas pueden derivarse de situaciones de costo, de exigencias del progreso técnico o responderá la presión de la dinámica competitiva o del impulso realizado por agencias gubernamentales o internacionales. El contexto histórico actual que favorece la cristalización de una sociedad cuyas estructuras, procesos, actividades económicas, resultados e innovaciones dependen, de manera creciente, del modo como se producen, organizan y transmiten los conocimientos , y se enfrentan al nacimiento de un tipo de organizaciones diferentes, virtuales, inespaciales, sostenidas por los vínculos electrónicos, por la información, por el conocimiento. El flujo y el manejo de la información tiende, por lo tanto, a modificar organizaciones y por ello, se establecen alianzas para cooperar las nuevas empresas en un mundo tan diferente.

Las siguientes teorías sustentan las relaciones de cooperación entre las organizaciones.

Teoría sociobiológica:

Este enfoque establece que los factores ambientales seleccionan aquellas características organizacionales que mejor se ajusten al ambiente, por lo tanto, inciden en las formas o poblaciones de las organizaciones que efectúen los cambios en la dirección de las empresas. La dirección del cambio, en las organizaciones, es solo hacia un mejor ajuste con el ambiente. En opinión de Espinoza (1999) la interdependencia organizacional es vista. Por los actores de esta teoría como una función del determinismo del medio ambiente, por lo que la Cooperación no es producto de la acción de las organizaciones individuales. Los tipos y frecuencias de relaciones interorganizacionales son pensados por ser dependientes, a partir de la concentración o estructura competitiva de la población la cual puede, por si misma, buscar el desarrollo tecnológico (Frambrun, 1986, citado en Hall, 1997). Según esta perspectiva, la cooperación en la relación Universidad-Empresa es interpretada como el establecimiento de mecanismos para la organización interdependiente dentro de poblaciones comunes (Universidades públicas y empresas privadas).

Teoría del intercambio

El punto de partida de este enfoque es la transacción o intercambio de bienes y servicios la supone que los individuos actúan de acuerdo con sus propios intereses (Hall, 1997). Las transacciones sencillas suceden en situaciones en el acto y se llevan a cabo en el mercado libre, por ello, también se denomina enfoque de mercados. Como fenómeno socioeconómico, los mercados implican no solo intrincadas estructuras internas, conectadas con elementos exógenos sino también una serie de procesos, de actividades que conducen a la creación de todo un ambiente definido (Espinoza, 1999:). No es la producción lo que es crucial para esta teoría sino el intercambio de bienes y servicios, enfatizándose la importancia en las estructuras que gobiernan estos intercambios.

Teoría de la Dependencia de Recursos:

Esta teoría tiene un parecido con la economía política de las organizaciones y la teoría del intercambio. El enfoque comienza con la hipótesis de que ninguna organización es capaz de generar todos los recursos que necesita; en opinión de Hall (1997), no se puede desarrollar toda actividad posible dentro de una organización para hacer que se sostenga a sí misma. Los recursos que se necesitan pueden ser materias primas, finanzas, personal o servicios u operaciones de producción, incluso innovaciones tecnológicas, denominándole tan bien “modelo de recursos interorganizacionales” puesto que los recursos provienen de otras organizaciones.

De esta perspectiva se presume que la cooperación es el factor más importante para el logro de objetivos organizacionales. Trasladada esta situación a las universidades públicas del país, debido a que los recursos son escasos y las necesidades relativas, para su autonomía y supervivencia, se permite que tanto la universidad como la empresa mantengan sus relativas autonomías. Las organizaciones, por tanto, se funcionan en una nueva identidad organizacional, que comparte recursos y beneficios.

Teoría del Comportamiento:

La siguiente de las teorías organizacionales que trata de cooperación es la teoría del comportamiento, surgidas de las investigaciones de la psicología experimental. Las diversas teorías consideradas nos han permitido ver y comprender diferentes facetas acerca de las organizaciones; en la teoría organizacional, reorientar a la disciplina de tal manera que se tomen a las diferentes teorías como contribuciones al conocimiento de los fenómenos organizacionales es su propósito (Fligstein, 1985, Citado en HALL, 1997).

En base a lo anterior, no existe una escuela única de pensamiento organizacional como lo que proporciona la mejor explicación. Los aspectos de la psicología al desarrollo organizacional provienen de investigadores que han estudiado, en otras cosas, la llamada demografía

organizacional dentro de una organización ya que también el individuo puede ser tomado como punto de partida para la posición opuesta de que las organizaciones tienen un potencial limitado para el cambio. Defienden, por lo tanto, su campo de acción y su comportamiento anterior al continuar actuando de la misma manera (Hall, 1997)...

Teoría de la Contingencia Estructural:

Esta teoría esta basada en la concepción de los sistemas abiertos lo cual concibe a la organización existiendo dentro del contexto de un medio ambiente, de un sistema social amplio del cual es parte. En base a lo anterior, las organizaciones tienen metas múltiples y conflictivas por lo que la cooperación es la estrategia organizacional que permite alcanzar sus metas, en contingencia con el medio ambiente. Pero, hoy día, la incertidumbre del medio ambiente-complejo e imprescindible- ha modificado las organizaciones, su cultura interna, por lo que se concluye que la mejor forma para organizarse depende de la naturaleza del ambiente con el cual se tiene que relacionar la organización; para sus propósitos, las metas serían tan importantes como el ambiente. La utilización de estrategias de cooperación apropiadas determinarían, por lo tanto, una organización eficiente.

Teoría de la Ayuda Mutua:

En el marco teórico de las relaciones ínter organizacionales ocupa un lugar cada vez mas amplio, el paradigma de la Ayuda Mutua el cual descansa en la necesidad de la preservación de la especie- Supervivencia- que impulsa a los individuos integrarse; la explicación de la ayuda mutua descansa en la concepción del fortalecimiento y crecimiento de las organizaciones sociales, sean estas de cualquier naturaleza. En opinión de Arrieta (2002), la ayuda mutua es una decisión voluntaria de los miembros del colectivo para llevar cabo las acciones que aseguren la protección de los miembros de la organización.

Con respecto a la relación Universidad-Empresa, la nueva organización surgida de la ayuda mutua, es un sistema que tiene que lograr eficacia como un todo a pesar de estar conformado por diversos

entes; la habilidad de un buen gerente estriba en seleccionar que aportes de cada uno de los integrantes le deben ser transferidos para alcanzar la mayor combinación, de manera que posea las fortalezas emanadas de la suma de ventajas de quienes le dan origen; solo así, la organización podrá enfrentar los desafíos competitivos.

Teoría Funcionalista:

La teoría funcionalista establece que la organización existe dentro de un contexto más amplio, postulando que sus funciones pueden ser entendidas en términos de los principios que se aplican a los organismos biológicos. Los sistemas, en equilibrio, requieren –en opinión de los funcionalistas- de afiliaciones para modificar el medio ambiente y, de esa forma, se adecua más a los cambios.

Este modelo procura explicar la razón por la que las organizaciones toman la forma que tienen los principales cambios sociales han modificado esta situación hasta el punto que en las organizaciones, proveedores claves, consumidores de productos y recursos, dependencias reguladoras y otras organizaciones elaboran servicios complementarios y productos similares.

En este orden de ideas, las instituciones sociales resultan de acciones ejecutadas por individuos socialmente situados en redes de relación personal para lograr diversos propósitos (Espinoza, 2002), explica, por lo tanto, la Cooperación la ampliación de las relaciones entre los individuos, para satisfacer necesidades sociales.

La palabra “cambio”, por lo tanto, se ha hecho familiar en las mas diversas organizaciones y se ha convertido en la protagonista del quehacer empresarial. Hoy, el paradigma parece ser “quien no se adapte al cambio morirá en el camino” (Leal y Pérez, 2004). Existe, por lo tanto, un consenso de que el cambio es una realidad, que afecta fuertemente, de hecho lo único sólido a lo cual es posible aferrarse, es a la certeza de que cualquier cosa que pasa hoy, habrá cambiado al día siguiente.

Según Chiavenato (1994:), el cambio es transferencia, reorganización, ampliación o reducción de actividades, fusión con otras organizaciones, nuevos productos o servicios, mercados, tecnologías, ya sea para mejorar o para empeorar, provocando un desplazamiento de lo antiguo y de lo usual y sustituyendo por una nueva situación que casi siempre es desconocida e incierta.

Aun cuando, el mundo cambia a cada momento, y cada vez mas rápidamente, el cambio parece ser a única constante de nuestras vidas. Esto ocurre sin que se tenga conciencia de su rapidez y magnitud, quedando todo diferente.. Por tales razones, el cambio que se realice, afectara, en algún grado, las relaciones de poder, estabilidad de roles y satisfacción individual en el interior de las organizaciones. La gente solo busca el cambio cuando experimente desequilibrios, además de reconocer el problema, se debe comprender suficientemente bien, la intervención para identificar y prever nuevas situaciones.

Es necesario, por lo tanto, que las organizaciones observen la naturaleza del cambio, para que puedan comprenderlo y aplicarlo dentro de su gestión. En esa misma línea de ideas, para que sean exitosos los cambios en las organizaciones, se requiere, entre otros factores, de acuerdo con Robbins (1999; p.3), los siguientes elementos:

1. Que exista una visión compartida.
2. Los miembros, los procesos, las actitudes, funciones e integración: organizacionales con el ambiente forman parte de un sistema de interrelaciones.
3. Les personas se comunican abiertamente unas con otras, sin temor a la critica o a las sanciones.
4. Los intereses personales y organizacionales se trabajan en conjunto.

Estos factores organizacionales representan una vinculación entre los miembros de una empresa de tal forma que permitan el cabal

cumplimiento de todos sus objetivos. Cuando esos cambios no se generan, se debe en que en las organizaciones existe resistencia.

Factores organizacionales que inciden en los cambios:

Lo anteriormente planteado, indica que existe una serie de elementos que retardan o limitan los procesos de cambios; una de las maneras de evitarse su ocurrencia es a través de una buena gestión de los procesos donde se de una relación adecuada entre el capital humano y los entes organizacionales.

Con respecto a la gestión de las relaciones, Dalziel y otros (1996;) la delinen como “la capacidad de establecer relaciones con, e influir sobre, complicadas redes formadas por otras personas, cuya colaboración es necesaria para el éxito de la empresa y sobre lo que no se posee una autoridad formal, defensoras del producto, clientes, accionistas, representantes de los trabajadores, personas con capacidad reguladora a todos los niveles.

Lo expresado plantea que el establecimiento de la gestión de las relaciones involucra la aplicación de estrategias con el fin de mejorar las habilidades del capital humano, con sus valores, creencias y actividades para la transformación de la cultura organizacional. Por otra parte, en un proceso de gestión para el cambio organizacional, los “valores” de los individuos tienen una significación prioritaria debido que para la gerencia son criterios que se utilizan para evaluar, aceptar o rechazar normas.

Los valores, por otra parte, según la Real Academia (2001;) son principios o postulados básicos que orientan las creencias, actitudes y comportamientos del individuo. Representan convicciones básicas; descubrirlos solo es posible mediante estrategias y procesos donde el gerente establece una relación interna con su personal (Capital humano), solo así lograra comprender que existen valores que se encuentran en interacción con la organización. El individuo valora sus atributos y factores de la empresa, en función de sus necesidades y expectativas por lo que debe gestionar esas relaciones con los miembros de las instituciones.

Además de estas dimensiones, esto es otro elemento esencial de la cultura organizacional, lo cual esta conformada, entre otros aspectos, por los valores esenciales compartidos por un grupo de individuos. Al respecto, García y Dolan (1997) indican que en un contexto organizacional, la cultura esta constituida por: (a) Rituales: celebraciones, reuniones, reconocimientos públicos; (b) Símbolos: logotipos, edificios, informes; (c) Lenguaje propio: conceptos técnicos y otras palabras de uso común provenientes de sesiones de formación, argot profesional y sobre todo, a través de los elementos claves: (d) Los sistemas de recompense economía y no economía de los esfuerzos para cumplir con los valores esenciales de la empresa y el mantenimiento de diálogos de altura entre la dirección y los empleados. (Leal y Pérez, 2004).

En este orden de ideas, para García y Dolan (1997), “las creencias” son estructuras del pensamiento elaboradas y arraigadas a lo largo del aprendizaje, que sirven para explicar la realidad y preceden a la configuración de los valores. De esta manera, las creencias del gerente, son el reflejo de su propio comportamiento individual en ellas están plasmados todos los elementos del aprendizaje que haya recibido a lo largo de su vida, desde la mas temprana infancia hasta su aprendizaje académico, personal y profesional.

Con respecto a las actitudes, es la predisposición que se tiene a responder, de manera consciente, a diversos aspectos de la persona, situaciones a los objetos. (Gordón, 1997:). Estas a su vez, tienen elementos: (a) cognoscitivos, que incluyen las creencias; (b) afectivos, como los sentimientos: (c) conductuales, tales como el comportamiento.

En relación con lo anterior, el liderazgo del cambio es el liderazgo compartido; significa que los empleados no solo encaran el reto de tomar decisiones sobre planes ya establecidos; sino también, de absorberlos a si mismos. Esto hace referencia a una nueva función gerencial; es decir, la de asesores y facilitadores, en relación con los empleados, que en forma independiente o como miembro de un equipo autodirigido, establecen la misión y la visión de su organización. El liderazgo del cambio (compartido) permite a los gerentes dar libertad de centrarse en nuevas áreas de crecimiento.

Con base en esa perspectiva, un líder para el cambio organizacional debe: (a) Ser capaz de anticipar y responder a la exigencia y cambios del entorno; (b) No puede ser únicamente reactivo; (c) Percibir el cambio como una oportunidad; por lo tanto, es necesario que entienda el dinamismo de la industria y el mercado; (d) Poseer una intuición creativa para plantear las preguntas concretas; (e) Evitar concretarse en buscar repuestas acertadas a las preguntas equivocadas; (f) Fomentar el pensamiento creativo entre el capital humano de la organización.

Lo indicado refleja que el gerente de la organización como líder, debe desarrollar la capacidad de la organización para crear e instrumentar el cambio, de manera que las ideas creativas no queden escritas sobre el papel.

Por ultimo, cuando se habla del direccionamiento estratégico se abordan los aspectos de planificación estratégica, gerencia estratégica o relación de recursos humanos con respecto a los cambios que deben ocurrir en estos elementos. Al respecto Daziel y otros (1996,..) aseveran que direccionamiento estratégico es la capacidad de comprender rápidamente las tendencias cambiantes del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas de las empresas competidoras, así como los puntos fuertes y debiles de su propia organización, de forma que se pueda determinar la repuesta estratégica optima. En relación con esta acto se pueden señalar los factores inmersos en él cambios en el entorno.

Las organizaciones empresariales, la sociedad, el sistema de trabajo, la familia, las convenciones sociales, todo esto paso a ser afectados por cambios de toda índole. En este milenio, el gerente universitario deberá tener habilidades para lidiar con el cambio, de manera que estos trabajen para el. Por esta razón, los cambios organizacionales no deben dejarse al azar, a la inercia o a la improvisación, sino, que se deben planificar. Por lo general, en los cambios el entorno, el interesado o el afectado identifica la necesidad, se concientiza y analiza la idea a través de tres dimensiones: financiero, cliente y trabajador. Luego, se define la dirección a través de la adopción de un plan estratégico en cual abarca: la estructura, la organización informal, los sistemas, los procesos, las tareas, actividades y la gente. Posteriormente se faculta a las personas mediante la formación, competencia y valores. Se establecen estrategias

de comunicación aliados, monitoreo y seguimiento y, finalmente, se implementa el cambio (Leal y Pérez, 2004).

Lo anteriormente plasmado conduce a establecer que la transformación universitario combina los cambios en la cultura organizacional, los procesos, estrategias, prácticas y sistemas, pero sobre todo, en los valores y las conductas de las personas (capital humano). Esto conduce a la aplicación de un procedimiento sistemático, en el cual se realiza un diagnóstico de la situación organizacional, se ejecutan las acciones planificadas y se evalúan los resultados, todo ello teniendo como norte que la aplicación de técnicas, tecnologías y modelos son motorizados por el capital humano existente en la organización, lo que implica la transformación académico administrativa de las universidades. Las organizaciones seleccionadas para plantear estos cambios son una universitaria, el Postgrado del Núcleo LUZ-COL y una empresarial, Cámara de Industria y Comercio de Cabimas (CAICOC) de cuya relación dependerá el desarrollo económico científico y tecnológico del municipio Cabimas de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo).

Visión y misión de las organizaciones estudiadas:

Una gerencia de investigación y postgrado en LUZ, enmarca en el modelo de gestión estratégica, trata de dirigir las actividades de los actores que participan en los procesos de investigación y postgrado como agentes de cambio (Ávila, 2000,29) y decidir el espacio que debe ocupar el conocimiento y la información. Por lo que “ver hacia el futuro”, en dicho ambiente, significa una visión compartida que aliente a los miembros de la organización a desarrollar y a compartir sus propias visiones personales; cuando la visión se renueva por el compromiso, se repite se recrea y estimula a las personas hacia el logro, la visión se convierte en realidad, en misión.

Vision y mision del postgrado del Núcleo LUZ - COL:

Conjugar el ideal de la excelencia académica en la COL, fortaleciendo el desarrollo de líneas matrices de investigación, capaces

de generar programas y proyectos creativos e innovadores que contribuyan, en forma determinante, a satisfacer los requerimientos de la población y a dinamizar el sector productivo **Su Misión es** Crear, transmitir y aplicar el conocimiento como valor social capaz de generar capacidades para la creatividad, innovación y pensamiento crítico, mediante la planificación de recursos humanos para la investigación y el postgrado, hacer determinadas áreas prioritarias con un enfoque transdisciplinario (Ávila, Marzo 2000).

Sus políticas generales son las siguientes:

- 1) Vincular los programas de investigación y postgrado atendiendo los lineamientos de la nueva Constitución y los planes de desarrollo en el contexto social, cultural, económico y político.
- 2) Estudiar y poner en acción todas las innovaciones posibles que contribuyan a aumentar el potencial de la investigación y el postgrado.
- 3) Impulsar la investigación y cooperación educativa a través de convenios con los gobiernos municipales, estatales y nacionales además de asociaciones gremiales de la COL.

Sus líneas de acción estratégicas se resumen en:

- 1) Promover la cooperación entre los actores del proceso para generar innovaciones tecnológicas, tanto a nivel de la producción como de las tecnologías sociales, incorporándoles a los aspectos prioritarios de nuestro desarrollo.
- 2) Impulsar la investigación de calidad, eficiente y pertinente, hacia la solución de problemas sociales, económicos y técnicos específicos.
- 3) Fortalecer las capacidades científicas y tecnológicas, adaptando medidas que estimulen el fomento y financiamiento de la investigación y el postgrado.

- 4) Realizar actividades de difusión de conocimientos científicos y técnicos, a través de seminarios, congresos talleres, cursos y medios de comunicación en general, a fin de fomentar el interés de los diferentes sectores en la problemática del desarrollo científico.
- 5) Orientar y estimular al profesorado a la utilización de metodologías de enseñanzas centradas en la investigación, formulación de proyectos y solución de problemas.
- 6) Armonizar las políticas nacionales de ciencia y tecnología, para el fortalecimiento y coordinación en la investigación y el postgrado.
- 7) Hacer del dominio público los conocimientos generados por la investigación.
- 8) Promover el interés por conocer y aplicar las políticas en materia de ciencia y tecnología.
- 9) Impulsar y desarrollar los sistemas de información, informática y comunicación para generar conciencia a los usuarios de los avances de la información y de la comunicación.
- 10) Implementar políticas de investigación, formación y de gestión, así como vínculos con los centros extrauniversitarios de ciencia y tecnología.
- 11) Propiciar la participación activa producción del FONACIT en el fortalecimiento de los postgrados.
- 12) Diseñar modalidades de subvención dirigidas a estimular la realización de pasantías en Venezuela y en el exterior, por periodos cortos, considerando los planes de la Fundación Ayacucho.

Con respecto a la Cámara de industria y Comercio del Municipio Cabimas (CAICOC):

Visión:

Conducirse como un grupo empresarial de excelencia ciudadana, comprometido a contribuir con el desarrollo sostenible del municipio Cabimas, mediante la generación de repuesta innovadoras y la canalización de soluciones a los problemas y necesidades socioeconómicas de la comunidad, que propenden a la reactivación y diversificación al aparato reproductivo, sustentándose en la investigación científica y tecnológica y en el fortalecimiento de la cooperación entre el sector gobierno, el sector universitario y el sector empresarial.

Misión:

Orientados por los valores de compromiso, democracia, innovación e integridad, nos declaramos empresarios que trabajan solidaria y proactivamente, generando planes operativos que permitan viabilizar opciones de solución a los problemas socio-económicos del municipio Cabimas mediante la conformación de redes de empresarios, talentos profesionales, quienes, empleando procesos de enlaces e investigación promueven las acciones pertinentes para lograr la reactivación de la plataforma productiva y el desarrollo, sustentable del municipio Cabimas (CAICOC 2002).

Son sus Objetivos Estratégicos:

- a) Constituirse en un equipo de empresarios generador de repuestas eficaces y oportunas basadas en la conducción de investigaciones y en la generación de conocimientos relativos al mundo empresarial, como ventaja competitiva que sustente la reactivación económica del municipio Cabimas.
- b) Diseñar una política empresarial, concentrada e innovadora entre el sector privado emprendedor y el

sector gobierno con el propósito de propulsar la diversificación y desarrollo de la economía del municipio Cabimas, sobre la base de alternativas viables como la agroindustria, I a industria metalmecánica, industria petroquímica, industrias de generación de energía, la industria de transformación de plásticos, la industria avícola y el turismo, entre otras; con el fin de lograr un incremento sostenido del empleo productivo y de la modernización del tejido empresarial como bases reales para mejorar la calidad de vida del c) Contribuir con las instituciones de educación superior y las instituciones oficiales de educación media que hacen vida en el municipio Cabimas en la definición de líneas de formación y calificación profesional del capital humano que la comunidad cabimense demanda para impulsar su reactivación y diversificación económica, en la búsquedas de un desarrollo sostenible y el mejoramiento del nivel de la vida del colectivo.

Metodología del Estudio:

La investigación culminada se tipificó como de tipo descriptivo-correlacional. Al respecto, los autores como Hernández y otros (1991) establecen que los estudios correlacionales evalúan el grado de relación entre variables y los descriptivos se centran en medir con precisión (describir) eventos o variables en si mismo (Leal y Pérez, 2004:).

Así mismo, el presente estudio se califica como del tipo correlacional debido a que el objeto de este estudio estuvo dirigido a determinar el grado de cultura cooperativa de la dependencia universitaria seleccionada (Programa de postgrado e investigación del Núcleo LUZ-COL) y del organismo empresarial Cámara de industria y Comercio del municipio Cabimas (CAICOC) en cuanto a la necesidad de formulación de estrategias de cambio para la cooperación interinstitucional, a nivel local. (Relación Universidad-empresarios).

Con respecto al diseño de la investigación se utilizó un diseño transaccional descriptivo, ya que las variables Cultura Cooperativa y Cambio Organizacional fueron sometidas a un estudio estricto de sus cualidades y características en un contexto facilitado que es la relación Universidad-Sector Productivo, no considerándose la posibilidad de su manipulación e intervención por parte del investigador.

En este orden de ideas, a partir de la clasificación de los diseños transaccionales, el estudio se enmarcó dentro del tipo descriptivo-correlativo porque, en opinión de Leal y Pérez (2004:), su fin es determinar y fijar la descripción del cambio organizacional que se dará dentro del postgrado del Núcleo LUZ-COL y CAICOC para que, posteriormente, se mida la relación entre este cambio y la cultura cooperativa que debe prevalecer en ambas organizaciones para determinar, en un tiempo específico, esa relación entre las dos variables, a través del método de coeficiente de (r) Pearson.

La población del presente estudio estuvo definida por el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, tal como lo afirma Hernández y otros (1999:210). Por su parte, Chávez (1994:) establece que la población de un estudio es el universo de investigación sobre el cual se pretende generalizar los resultados y esta constituida por características o estratos que permiten distinguir los sujetos unos de otros.

Para efecto de este estudio, se utilizó como población los sujetos que laboran en el postgrado del Núcleo LUZ-COL (personal docente y de investigación) y empresarios de la Cámara de Industria y Comercio (CAICOC) (**ver cuadro N° 1**).

CUADRO N° 1
Estratificación de la población

ORGANIZACIONES SELECCIONADAS	GERENTES	DOCENTES	INVESTIGADORES	TOTAL
Programa de Postgrado e Investigación (Núcleo LUZ-COL)	2	12	15	29
Cámara de Industria Y Comercio del Municipio Cabimas (CAICOC)	107	-	-	107
TOTAL	109	12	15	136

La muestra se considera como la porción representativa de la población que permite generalizar sobre esta los resultados de una investigación. Es la conformación de unidades, dentro de un subconjunto que tiene por finalidad integrar las observaciones (sujetos, objetos, situaciones institucionales en organizaciones o fenómenos) como parte de una población (Chávez, 1994).

De acuerdo con lo referido anteriormente, el tamaño de la muestra se calculo por la formula de Sierra Bravo, con los resultados que refleja el cuadro 2.

En el caso que nos ocupa, el entrevistador dispone de un texto escrito (cuestionario) que reproduce a formulación exacta de las preguntas y, para cada una de ellas, la lista de posibles repuestas y su correspondiente codificación. Se elaboran dos cuestionarios para el personal docente y de investigación del Postgrado del Núcleo LUZ-COL (13 encuestas) y el N° 2 (G.C.C.A.I.C.O.C.) se aplico a 47 miembros de la Cámara de Industria y Comercio del municipio Cabimas, cuyos resultados se evidencian posteriormente.

En relación a la Validez de contenido del instrumento, esta se realizó mediante la técnica “juicio de expertos”. En este sentido, se seleccionaron cinco (05) profesionales de las ciudades de Maracaibo y Cabimas, con estudios doctorales, expertos en las ciencias gerenciales (03), un (01) Método logo y (01) un Experto en el área de la lingüística.; para recabar los juicios de los expertos, se elaboró dos (02) formularios estructurados para esos fines denominados Guías de Validez de Contenido, lo cual garantizo que los cuestionarios respondieran a los objetivos del estudio.

Para el proceso de recolección de datos y tener un conocimiento preciso y exacto acerca de la relación entre Cambio organizacional y las características de la cultura cooperativas de las organizaciones seleccionadas (postgrado del Núcleo LUZ-COL y CAICOC) se utilizo como técnica la encuesta por muestreo se entiende por un modo de obtener informaciones: a) Preguntando; b) A los mismos individuos objeto de la investigación; c) Que forman parte de una muestra representativa; d) Mediante un procedimiento estandarizado de cuestionario y; e) Con el fin de estudiar las relaciones existentes entre las variables (Corbetta, 2003.).

La confiabilidad de los instrumentos se estableció con la aplicación de una puerta piloto a veinte (20) sujetos ajenos a la muestra de estudio, pero con características similares. Por ultimo, se utilizo la Estadística Descriptiva Correlativa como tratamiento estadístico de los datos para el cálculo de la media aritmética y medidas de tendencia central.

Resultados del Estudio

Con respecto a los resultados, los datos proporcionados por la sesenta (60) sujetos encuestados (13 profesores universitarios y 47 empresarios), correspondientes al postgrado del Núcleo LUZ-COL y la Cámara de Industria y Comercio (CAICOC) DE Cabimas, al preguntárseles sobre la filosofía de gestión de ambas organizaciones (Variable Cultura Cooperativa) y su adaptación a los nuevos cambios del entorno, respondieron:

Visión y Misión de ambas organizaciones:

Variable Cultura Cooperativa:

El personal que labora en las diferentes especializaciones del Postgrado del Núcleo LUZ-COL considera que, en los últimos años, se ha fortalecido el desarrollo de nuevas líneas de investigación, generándose nuevos programas (como el de Educación Continua) y proyectos, creativos e innovadores, satisfaciéndose los requerimientos de la población de la COL que se había plajado en sus orígenes.. La media para este indicador fue de 1.26, considerando, por lo tanto, en la categoría de Alto Desarrollo.

En relación con la visión de CAICOC, los ítems de dicho indicador presdeto valores para la categoría de alta desarrollo (1.27 es la media) por los que los empresarios encuestados consideraron que la visión del grupo empresarial, tal y como esta redactada, ha reflejado la cooperación entre el sector gobierno universitario y el empresarial, por lo que con valores como la excelencia ciudadana, compromiso, democracia, innovación e integridad propende a la reactivación y diversificación del aparato productivo local (cuadros 7-8).

Los resultados obtenidos, referidos a la misión de ambas organizaciones, establecieron lo siguiente: los valores correspondientes a la misión del postgrado del Núcleo LUZ-COL fueron, casi semejantes a su visión, es decir, se ubicaron en la categoría de ALTO DESARROLLO (1.24) ya que, el personal docente y de investigación de dicho postgrado opina que la creación, transmisión y aplicación de conocimientos es considerada como un Valor Social, generándose capacidades para la creatividad, innovación y pensamiento crítico, como parte de su misión organizacional. En el cuadro N° 15 de la misión de Caicoc (véase anexos), por su parte, se evidencio que el valor prometido se enmarco entre 1.37 y 1.47 (1.41), con categoría de Alto Desarrollo, lo que establece que la misión de Caicoc concuerda con su visión pues sus miembros creen que Caicoc es un grupo empresarial que trabaja, solidaria y pacíficamente por el desarrollo sustentable del municipio Cabimas, trabaja con la cooperación con otros sectores.

2) En referencia a las políticas generales y líneas de acción estratégica del postgrado del Núcleo LUZ-COL, la media resultantes de 1,42 (categoría de alto desarrollo) lo cual quiere decir que los profesores universitarios que laboran en dicha dependencia han considerado que, al vincularse el postgrado con los lineamientos de la constitución nacional (1999), planes de desarrollo (nacional y regional) no solo se ha aumentado el potencial de investigación en el postgrado, sino se ha implementado innovaciones educativas (como la educación continua) para la actualización de profesionales y han promovido la cooperación entre los diferentes actores del proceso educativo subregional, respondiendo al desarrollo local, situación que debe fortalecer el sector público. Ello ha fortalecido las capacidades científicas en el personal del postgrado, el cual ha realizado actividades de difusión del conocimiento generados por sus investigadores, enrumados a una mayor producción de ciencia y tecnología.

3) Se aprecia en los cuadros 16,17 y 18 de los objetivos estratégicos de Caicoc que todos los ítems presentaron valores para la categoría de Alto Desarrollo, cuya media general de 1.33 denota que los empresarios encuestados se ubican en un equipo Generador de repuestas eficaces y oportunas que desarrollan conocimientos para la actualización del mundo empresarial local, de hecho, cuentan con el apoyo del SENIAT, para la asesoría en el área de Tributación y de empresas consultoras establecidas en el municipio. Los empresarios encuestados (véase cuadro 16) se consideran un sector privado emprendedor, relacionado con el sector gobierno, diseñadores de políticas empresariales, concertados e innovadoras, a nivel subregional. Promueven alternativas viables como la agroindustria, industrias metalmecánica, petroquímicas, avícola, de turismo, entre otras, para generar empleos en el municipio. Igualmente consideran que contribuyen con las instituciones de educación superior del Municipio Cabimas, aunque reconocen que, en menor medida, lo han hecho con instituciones de educación media. (Escuelas técnicas).

1.2) Los resultados con respecto a la variable “Cambio Organizacional” (cuadros Nros. 11-12-13 y 19-20-21) permiten evidenciar, entre otras cosas, que tanto el personal docente y de investigación del postgrado del núcleo LUZ-COL como empresarios de Caicoc, elementos claves para el desarrollo de una cultura cooperativa,

se sienten capacitados, en función de sus competencias, para asumir los cambios planteados como consecuencia de la gestión para una mayor relación entre la universidad y el ente empresarial. Los promedios resultantes (entre 1.27 y 1.40) determinaron una categoría de adecuados los indicadores gestión de las relaciones, Liderazgo del Cambio y Direccionamiento Estratégico, por las siguientes razones:

a) El desarrollo de equipos humanos, la creación y difusión de conocimientos es sinónimo de una gestión efectiva de las relaciones interpersonales en las organizaciones estudiadas (postgrado del núcleo LUZ-COL). Dicha gestión para el cambio genera riqueza intelectual, conocimiento para compartir con otros y para generar otros conocimientos.

b) Estilos de liderazgo que se practican en el postgrado del núcleo LUZ-COL y CAICOC son los más adecuados para una mayor participación de su capital humano en los cambios organizacionales. Existe una comunicación efectiva entre la alta gerencia y el resto de los trabajadores, lo cual ha mejorado el clima organizacional de las empresas seleccionadas. Se evidencia, por las opiniones recabadas, que los gerentes practican la delegación de tareas, planificando permanentemente una mayor capacitación de su personal para nuevas tareas y, por ende, para la cooperación interinstitucional.

c) En relación con el indicador Direccionamiento Estratégico, tanto el personal docente y de investigación del postgrado del Núcleo LUZ-COL como empresarios de Caicoc, manifestaron que están involucrados con los cambios organizacionales. El cambio de la estrategia corporativa hacia una mayor participación de los empleados en la toma de decisiones, implica el aprendizaje a nuevas situaciones originadas por la relación del postgrado (universidad) con el sector productivo (Caicoc) y viceversa, como asociación empresarial, Caicoc ha mantenido una respuesta estratégica óptima ante los cambios que significan las políticas económicas, nacionales y regionales. Los 47 empresarios encuestados se consideran gerentes que han logrado el éxito, por su disposición a las transformaciones organizacionales que han asumido con sus trabajadores, proveedores y clientes; el postgrado del Núcleo LUZ-COL ha planificado

y ejecutado esfuerzos notables para un mayor aprendizaje organizacional de su capital intelectual, generando mayor cantidad de investigaciones, cursos (cortos y de educación continua), para personal académico del núcleo y comunidad, en general.

Conclusiones y Recomendaciones:

Al concluir el estudio respectivo, se obtuvo lo siguiente:

- a) Los valores obtenidos, con respecto a la filosofía de gestión del Postgrado del núcleo LUZ-COL y de la Cámara de Industria y Comercio (Caicoc) del municipio Cabimas, reflejaron que sus culturas organizacionales se enrumban hacia una mayor cooperación con instituciones de su entorno, sus miembros responden a nuevas situaciones “cooperando” entre si, compartiendo que es reforzado con algún estímulo de sus líderes quienes planifican y mantienen el proceso de cambios hacia organizaciones más unidas, hacia beneficios comunes. Ambas organizaciones consideraron la necesidad de consolidar alianzas estratégicas con el sector público local y otras organizaciones.
- b) En relación con las características comunes de las culturas organizacionales estudiadas, se determinó que, en el caso del postgrado del núcleo LUZ-COL, un trabajo estable ofrece oportunidades de ascenso y promociones, lo cual es característica de un ambiente laboral favorable, propio del contexto organizacional Universidad del Zulia, por lo que, dicha valoración, lleva asociadas mejores expectativas en relación a la posibilidad de que pertenecer y mantener en los estudios de IV nivel, como profesor e investigador, significa un mayor status laboral y el reconocimiento de nuevas competencias profesionales. CAICOC ha realizado un esfuerzo notable por mejorar el ambiente laboral en más del 40% de sus empresas asociadas, reconociendo la meritocracia.
- c) Se mantiene, como parte de sus culturas organizacionales, los valores, creencias y aptitudes del personal docente y de

investigación del postgrado del núcleo LUZ-COL y de la alta gerencia de Caicoc, como asunto importante, al considerarse que, a pesar de conservar su cultura organizacional, tanto de profesores universitarios como empresariado (sector externo), esta capacitados para asumir una cultura cooperativa mas efectiva, que se adapte a los cambios originados por la globalización económica y cultural que se planifique para el municipio Cabimas. Caicoc, igualmente, se mantiene como un grupo empresarial de excelencia ciudadana, que genera repuestas innovadoras para el municipio Cabimas, tal que y como se evidencio en EXPOCAICOC 2005 y en la publicación NOTICAICOC que mantiene en un diario de circulación regional...

- d) Con respecto a la variable Cambio Organizacional, la dependencia administrativa universitaria (Postgrado del Núcleo LUZ-COL), ha establecido, desde su creación, que su capital humano e intelectual, sea reconocido como excelente, este actualizado y preste un mejor servicio a la comunidad... Caicoc considera, por su parte, que sus trabajadores no solo cumplen una función económica sino de integración social, manteniendo sus valores, creencias y aptitudes entre los miembros. Esperan que, por la cooperación interinstitucional, se planifiquen y se pongan en practicas alianzas estratégicas para el intercambio de información entre los diferentes actores con los que comparten un mismo escenario geográfico, tal y como se estableció a finales de los 90...
- e) En relación al diagnostico situacional de ambas organizaciones, dicho diagnostico se complemento con la presente investigación ya que el realizado por IESA-ZULIA para la elaboración del plan prospectivo estratégico COL 2020y el de las instituciones de nivel superior realizado por el consejo Local de Planificación Publica del municipio Cabimas, fueron revisados y actualizados, gracias a los resultados de las encuestas aplicadas, sirviendo de sustento teórico del presente estudio. Las variables Cultura Cooperativa y Cambio Organizacional en el contexto analizado de la relación Universidad (LUZ-COL) y sector productivo

(CAICOC) tienen una correlación positiva media, es decir ambas se atraen medianamente. En el estudio culminado se demostró que las organizaciones analizadas se están capacitando, remanentemente, por lo que un convenio específico para la cooperación interinstitucional significaría un cambio radical, en sus culturas organizacionales, por lo tanto, adaptarse a dichos cambios es posible porque ambas valoran el aprendizaje organizacional para mejores beneficios colectivos.

Se recomienda reforzar, con otros estudios y la planificación de TALLERES DE SENSIBILIDAD HACIA EL CAMBIO para el capital humano e intelectual que labora en las organizaciones analizadas, en vista de la necesidad de la revisión de sus filosofías de gestión, y políticas institucionales, fomentándose la creación de Redes de Conocimiento entre los equipos de trabajo del postgrado del núcleo LUZ-COL y Caicoc con el objeto que, en el futuro, funcionen como un Equipo Integrado, con previa coordinación y sentido de unidad.

Referencias Bibliográficas:

Ávila Urdaneta, Maritza (1993). Gerencia y productividad: Estrategias de gestión Pública, Edición de la Asociación de Escritores del Zulia, Maracaibo.

Azua y Andersen (2000). **Alianzas competitivas para la nueva economía**, McGraw Hill Ediciones, Madrid.

Badar Acco, Joseph (1992) Alianzas estratégicas. McGraw Hill Ediciones Cámara de comercio e industria del Municipio Cabimas (CAICOC) (2003). Plan marco de acción para impulsar el desarrollo económico e industrial del municipio Cabimas. Cabimas.

Cleri, Carlos (1996). Estrategias de alianzas en un escenario creciente y globalización. Ediciones Machi. Buenos aires.

Chiavenato, Adalberto introducción a la teoría general de la administración, McGraw Hill, México.

Davenport, Thomas (2002), capital humano, ediciones gestión 2002, Madrid.

Espinoza, Rafael (1999). Naturaleza y alcance de la relación Universidad-sector productivo, Ediciones Ediluz, Maracaibo.

Espinoza, Rafael (2001) Estudio y gestión de la relación universidad sector productivo, II seminario internacional sobre formación de doctores e investigadores en iberoamerica, Salamanca.

García de Berrios, Omaira (2001) Modelo de gestión para la relación universidad-empresa. LUZ, Facultad de humanidades y educación, doctorado en ciencias humanas (Tesis Doctoral), Maracaibo.

Gynor, Gerard (1999). Manual de gestión en tecnología. McGraw Hill , Bogotá.

Hall, Richard (1996). Organizaciones. Ediciones Prentice, México.

I.E.S.A.-Promozulia (2003). Plan prospectivo estratégico COL 2020, Comisión de educación. Maracaibo.

Leal de Suárez, Raiza y Perez, Yolanda (2004). Capital humano y cambio organizacional en empresas de resinas plásticas de la zona industrial. Maracaibo, UNERMB, Programa de Postgrado.

Leal de Suárez, Raiza y Perez (2002) Aspectos teóricos para evaluar la relación universidad-sector productivo en organizaciones universitarias I. Reunión Nacional de VEGI D. Caracas.

Nalebuff y Brandenburger (1996), competencia, Ediciones Norma, Barcelona.

Oller, V. (1998). La colaboración entre empresas, Editorial Hispano. Europa, Madrid.

Porter Michael (1990) la ventaja competitivas de las naciones, plaza y janes ediciones, Barcelona.

Stewart, Thomas (1998). la nueva riqueza de las organizaciones, capital intelectual, ediciones granica. santiago de chile.

Torres Vásquez; José (2003). la universidad y su futuro, universidad nacional de amazonia, peruana (rector). Revista electrónica, Perú.

Trigo y Drudis (2002). alianzas estratégicas, ediciones gestión 2000 barcelona

Universidad del Zulia (1998) Dirección General de Planificación Universidad: Plan Estratégico Institucional, Maracaibo, Zulia.