

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

**PROPUESTA DE FORMACION GERENCIAL PARA LA EXTENSION
UNIVERSITARIA A TRAVES DEL ESTUDIANTE DE MAESTRÍA:
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

AUTORA: Lic. Olivett Campos

Tutora: Msc. Lisbet M. Campos J.

MAYO 2007

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

**PROPUESTA DE FORMACION GERENCIAL PARA LA EXTENSION
UNIVERSITARIA A TRAVES DEL ESTUDIANTE DE MAESTRÍA:
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

AUTOR: Olivett Campos

**Trabajo presentado ante la Facultad de
Ciencias de la Educación de la Universidad
de Carabobo para optar al título de Magíster
en Gerencia Avanzada en Educación.**

Valencia, mayo 2007

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

VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **PROPUESTA DE FORMACION GERENCIAL PARA LA EXTENSION UNIVERSITARIA A TRAVES DEL ESTUDIANTE DE MAESTRÍA: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. UNIVERSIDAD DE CARABOBO**; presentado por **Olvett Marnella Campos**, para optar al título de **Magíster en Gerencia Avanzada en Educación**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Nombre

CI

Firma

Mayo 2007



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



AUTORIZACION DEL TUTOR

Yo, **Lisbet Campos** titular de la Cedula de Identidad N° 3.579.026, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Maestría titulado: **“Propuesta de Formación Gerencial para la Extensión Universitaria a través del Estudiante de Maestría: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo”**, presentado por la ciudadana: **Olvett Marnella Campos** titular de la Cedula de Identidad N° 13.235.718, para optar al título de **Magíster en Gerencia Avanzada en Educación**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometido a la presentación publica y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Valencia, a los veintiocho días del mes de marzo del año dos mil siete.

C.I. 3.579.026



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



DIRECCIÓN DE TRABAJO

Participante: Olvett Campos Cédula de Identidad 13.235.718
Tutor(a): Lisbet Campos Jiménez Cédula de Identidad 3.579.026
Correo electrónico del participante: olvettmhotmail.com

Título tentativo del trabajo: Propuesta de Formación Gerencial para la Extensión Universitaria a través del estudiante de Maestría: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo

Línea de Investigación: ACCION COMUNITARIA DEL DOCENTE

SESION	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACION
01	07/04/06	4:00 p.m.	Planteamiento del problema	Revisión
02	19//05/06	5:00 p.m.	Marco teórico	Revisión de teorías de entrada y teóricos
03	23/06/06	5:00 p.m.	Tabla de especificaciones	Revisión
04	21/07/06	6:00 p.m.	Marco metodológico	Revisión tipo y diseño de la investigación
05	06/10/06	5:00 p.m.	Modelo de cuestionario	Revisión coherencia de ítems
06	27/10/06	4:00 p.m.	Análisis e interpretación de los resultados	Revisión de la interpretación de los resultados
07	15/11/06	4:00 p.m.	Diseño de la propuesta	Revisión de redacción y normas APA

**Titulo definitivo: PROPUESTA DE FORMACION GERENCIAL PARA LA
EXTENSION UNIVERSITARIA A TRAVES DEL ESTUDIANTE DE
MAESTRIA: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION.
UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Comentarios finales acerca de la investigación: _____

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

Tutora

C.I. 3.579.026

Participante

C.I. 13.235.718



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN 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 **Lisbet Marianela Campos Jiménez**, titular de la Cedula de Identidad N° 3.579.026, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Maestría titulado: **“Propuesta de Formación Gerencial para la Extensión Universitaria a través del Estudiante de Maestría: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo”**, presentado por la ciudadana: **Olvett Marnella Campos** titular de la Cedula de Identidad N° 13.235.718, para optar al título de **Magíster en Gerencia Avanzada en Educación**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometido a la presentación publica y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia, a los veintiocho días del mes de marzo del año dos mil siete.

C.I. 3.579.026

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, por darme una vida tan maravillosa y otorgarme la oportunidad de aprender de cada una de las situaciones que vivo a diario y de todas las personas que me rodean.

A mi señor Jesús de la Misericordia, por iluminarme en cada paso, y hacerme fuerte en os momentos difíciles.

A mi querida madre, Lisbet Marianela, por su gran apoyo y dedicación incesante, sin ti no sería nadie!

A ti abuelita Olga, yo se que desde donde estás continuas guiándome como lo has hecho siempre... TE QUIERO!

A mi amado esposo, te amo demasiado, tú eres pilar fundamental sobre el cual he construido gran parte de mi vida. Eres excepcional!

A mis queridos tíos, Oly y Ari, por tantas noches de pepitos.....los quiero mucho!

RECONOCIMIENTOS

A la Prof. Lisbet Campos, mi tutora, por tu dedicación, objetividad y estoicismo

A la Prof. Marlene Talavera, por tu invaluable colaboración y paciencia, y tantas tardes agradables

A la Prof. Zorina Martinez, por su gran dedicación y esfuerzo! Mil gracias....

A mis amigas Evelin y Mayler, por hacer de cada encuentro en el postgrado ocasiones agradables, llenas de alegría

A mis compañeros de postgrado por su aporte para hacer de mi una mejor persona

A los profesores del Departamento de Administración y Planeamiento Educativo por su contribución a mi formación profesional

A los docentes del Área de postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación.
Universidad de Carabobo

EPIGRAFE

Usted formó mi corazón para la libertad....

Simón Bolívar

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	17
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	19
Planteamiento del problema	20
Objetivos de la Investigación	26
Justificación de la Investigación	27
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	31
Antecedentes de la Investigación	32
Bases Teóricas	37
Formación Gerencial	37
Principios de la Formación	39
Actividades: Cursos, Seminarios, Jornadas, Encuentros	41
Asignaturas Electivas	42
Cultura Gerencial	42
Gerencia social	43
Principios de la Gerencia Social	46
Aprendizaje de las Funciones Gerenciales	47
Desarrollo de las actividades Gerenciales	56

	Pág.
Mejoramiento Académico	58
Voluntariado y Participación Comunitaria	60
Servicio Comunitario	62
Participación de las Universidades con las Comunidades =	
Progreso para la Nación	65
Aprendizaje – Servicio	66
Programa de Formación Social	68
Asignatura Preparatoria	68
Proyecto Comunitario	69
Declaración Universal del Voluntariado 2001	70
Extensión Universitaria	74
Historia del Área de Estudios de Postgrado UC	82
Vínculos Sociedad – UC	87
Participación Comunitaria y Social	89
Unirse: Universitarios al Servicio de la Comunidad	90
Bases Psicológicas: Teoría de la Motivación	100
Teoría Conductista	103
Bases Administrativas:	
Teoría estructuralista de la Administración	104

	Pág.
Bases Sociológicas: Teoría del Comportamiento	105
Bases Legales	106
GLOSARIO	113
CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO	117
Diseño de la Investigación	117
Población y Muestra	119
Técnicas de Recolección de la Información	121
Validez y Confiabilidad del Instrumento	122
CAPITULO IV	
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	126
Análisis de los Resultados.....	126
Conclusiones del Diagnóstico.....	160
Cronograma de Actividades	162
Recursos Humanos	163
Recursos Materiales	163
Aspectos Financieros	164

	Pág.
Recursos Institucionales	165
 CAPITULO V	
LA PROPUESTA.....	167
Justificación de la propuesta.....	168
Fundamentación de la propuesta.....	171
Estructura de la propuesta.....	173
Objetivos de la propuesta.....	173
Misión y Visión.....	174
Desarrollo del programa.....	175
Estudio de Factibilidad.....	176
Factibilidad de la propuesta.....	178
Programa FORGESCOVO.....	180
Elementos particulares del programa.....	189
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	191

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla de Especificaciones	115
Cronograma de Actividades	162
Aspectos Financieros	164
Estudio de Factibilidad.....	176

**UNIVERSIDAD DE ACARBOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANAZADA EN EDUCACIÓN**

**“PROPUESTA DE FORMACION GERENCIAL PARA LA EXTENSION
UNIVERSITARIA A TRAVES DEL ESTUDIANTE DE MAESTRÍA:
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. UNIVERSIDAD DE
CARABOBO “**

AUTORA: Lic. Olivett Campos

TUTORA: Mcs. Lisbet M. Campos J.

AÑO: 2007

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito una Propuesta de Formación Gerencial para la Extensión Universitaria a través del Estudiante de Maestría: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Enmarcado en la modalidad de proyecto factible, fundamentado en un estudio de campo de carácter descriptivo. La muestra simple aleatoria estuvo constituida por 49 estudiantes de Maestría de la Face – UC. Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario policotómico tipo Lickert, conformado por 14 ítems, algunos de los cuales a su vez se dividen en varios ítems, resultando en un total de 23 ítems, y 5 alternativas de respuesta, obteniéndose un Coeficiente de Alpha de Cronbach cuyo valor fue 0.90. Como conclusión, se evidenció la disposición y la necesidad de los estudiantes de las maestrías de educación de la UC, de participar activa y masivamente en programas de Formación Gerencial dirigidos a realizar servicio comunitario para contribuir con el desarrollo de la sociedad, ante lo cual se propone un programa de Formación Gerencial llamado FORGESCOVO, que está constituido por cuatro (4) talleres de veintiséis (26) horas prácticas en total, divididos en cuatro (4) días, asimismo, será desarrollado en las aulas de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo y será gratuito para todos sus participantes.

Palabras Claves: Formación Gerencial, Extensión Universitaria, Gerencia Social, Voluntariado, Estudiante de Maestría.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las distintas actividades realizadas a diario por todos los seres humanos, necesariamente deberían ser ejecutadas utilizando como medio un excelente proceso gerencial, y de esta manera llevarlas a feliz término, obteniendo como resultado el mayor aprovechamiento de todos los recursos de los cuales se dispone. De esta manera, con respecto a las organizaciones, se aplica el mismo principio, pues gracias a los mencionados procesos de la gerencia, se alcanzan los objetivos propuestos de manera más eficaz y eficiente.

Entre estas organizaciones se pueden mencionar las instituciones de educación superior, las cuales utilizan a la gerencia como medio para realizar todas sus actividades, propiciando el éxito de éstas, generando un ambiente de trabajo sumamente agradable y propicio para las buenas relaciones entre sus empleados, profesores y alumnos, y a su vez, evitando el despilfarro de recursos por la vía de la excelencia en la administración, evitando el malgastar tiempo y dinero.

Asimismo, la universidad puede aprovechar de la mejor manera todos sus recursos, contribuyendo a su vez con el apoyo a la comunidad, función ésta de la que no puede deslastrarse, y siendo conducida a través de la extensión, mediada por los estudiantes de maestría y manejada por la vía de los principios gerenciales, puede arrojar resultados sorprendentes, pues obtendrían beneficios desde los profesionales

cursantes de postgrados, la propia universidad y la comunidad donde ésta se encuentra inmersa.

Al respecto, la finalidad del presente estudio es proponer la formación gerencial de ese recurso humano voluntario, vale decir, estudiantes de maestría para que puedan desarrollar a través de la extensión universitaria distintas labores inherentes a sus profesiones, encaminado por vías gerenciales, transformándose en un valioso recurso, colaborando con la comunidad en general, y a su vez poniendo en práctica los conocimientos obtenidos en el proceso de formación gerencial, reintegrando un poco a la casa de estudios, los conocimientos y el apoyo profesional recibido.

Igualmente, para la realización de la propuesta se ha escogido un modelo metodológico centrado en un estudio cuantitativo, y un tipo de investigación descriptiva con diseño de campo, quedando estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I. Se refiere al planteamiento y formulación del problema, los objetivos de la investigación, y la justificación de la misma.

Capítulo II. Contiene los antecedentes del estudio, las bases teóricas que lo sustentan, las bases psicológicas, administrativas, sociológicas y legales.

Capítulo III. Explica la metodología, el diseño de la investigación, la población y la muestra, las técnicas de recolección de la información, validez y confiabilidad del instrumento, el cronograma de actividades, y finalmente los recursos humanos, financieros e institucionales.

Capítulo IV. Conformar el diagnóstico que sustenta la propuesta, en él se realiza el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

Capítulo V. Presenta la propuesta de Formación Gerencial para la Extensión Universitaria a través del estudiante de Maestría, y consigna la presentación, justificación, fundamentación, estructura, objetivos, misión, visión, contenidos, estrategias, y factibilidad.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La Universidad constituye una institución de origen social que debe involucrarse participativamente en el desarrollo social y económico de toda comunidad. Para lograrlo tendrá que laborar activamente en la preservación y promoción de la cultura, desde los procesos universitarios: docencia, investigación y extensión. De esta manera, para cumplir con sus funciones sociales, la máxima casa de estudios pone en práctica su proceso que constituye un vínculo social extremadamente amplio, lo que conlleva a la comunicación, compenetración y acciones conjuntas de la universidad y la sociedad, y unifica la conexión imprescindible de ambas.

Al remontarse a sus orígenes se observa que, los institutos de educación superior americanos fomentaron la extensión, a partir del siglo pasado, persiguiendo como fin

fundamental, la democracia universitaria y el desarrollo de su proyección social. Igualmente, en los países latinos se presenta la Extensión Universitaria, como función social inseparable de la universidad, en la Reforma de Córdoba, Argentina, en el año 1918, para resolver los conflictos generados por el enfrentamiento entre la sociedad de esa época que buscaba obtener grandes cambios, y las máximas casas de estudio que permanecían férreas a sus obsoletos sistemas.

El mencionado Manifiesto de Córdoba exigía: “Extensión Universitaria, fortalecimiento de la función social de la universidad, proyección al pueblo de la cultura universitaria y preocupación por los problemas nacionales”; finalizando con esto, la desconexión entre universidad y sociedad. Dentro de estas perspectivas, entonces, desarrollar a través de la extensión, acciones dirigidas al mejoramiento profesional del egresado universitario y de toda la sociedad, paralelamente al avance científico-tecnológico, artístico, gerencial, deportivo y espiritual de la comunidad, se convierte en una respuesta a la necesidad de educación integral comunal, lo que se puede lograr por medio de los estudios de postgrado.

Cabe considerar, por otra parte, que una de las principales fuentes de los distintos avances de la sociedad, ya mencionados, lo constituyen las empresas, y que los cambios científico-tecnológicos y gerenciales, por mencionar algunos, son cada vez

más vertiginosos y que las posibilidades de innovación son, con el paso del tiempo, más difíciles de comprender y requieren de estrategias de adaptación y manejo cada vez mejores y muy bien fundamentadas.

En este sentido, las innovaciones que garanticen el desarrollo de la empresa en el mercado, dependen de personas formadas para generar acciones gerenciales y sociales, que promuevan dicha garantía. Por ende, las organizaciones empresariales requieren de una gestión de recursos humanos, que se consolide con las metas, alcances y resultados del negocio, y con un promotor gerencial formado con alta calidad profesional en lo referente a dicha materia.

Evidentemente, para la consecución del planteamiento anterior, es necesario desarrollar profesional y personalmente al promotor gerencial, centrado en la obtención del mejoramiento efectivo de las competencias para el desempeño del rol, a través de su participación en un proceso de formación gerencial, centrado en él mismo, ubicado en el espacio preciso donde pueda enfrentar conflictos reales, y de esta manera aprender de ellos, y de otros individuos que comparten sus experiencias, por lo tanto se considera que, la institución más adecuada para hacerlo es, sin duda alguna, la universidad.

Desde esta perspectiva, en las universidades, se podrían preparar profesionales con un alto nivel de formación gerencial, contribuyendo a la vez, con el progreso comunitario cónsono con la realidad del país, y a estrechar nexos entre éstas y la sociedad, con el fin de obtener beneficios para ambas y, por supuesto, para cada uno de los individuos que forman parte de la comunidad universitaria.

Dentro de este marco, el espacio ideal para la realización de estas actividades lo constituye el contexto físico, social y empresarial, donde se encuentra inmersa la universidad que lleve a cabo un programa de formación gerencial con el fin de contribuir al desarrollo social - empresarial que necesita la nación, y cumplir de esta manera con su proceso de extensión.

Dentro de este marco, las Universidades Iberoamericanas reunidas en el Congreso de Extensión Universitaria, del año 2001, en Brasil, plantearon la necesidad de insertar a los pensa de estudio, el trabajo comunitario y que éste forme parte del plan de formación profesional. Cabe considerar, además, que se realizó en la ciudad de Valencia, en octubre del mencionado año, el I Congreso de Extensión, en el cual se inició la idea del trabajo comunitario por parte de los estudiantes universitarios. En dicho congreso, el profesor José León Uzcátegui, Director de Extensión y Servicios a la Comunidad de la Universidad de Carabobo, expresó que los estudiantes ucistas

deben realizar labor social obligatoria en las comunidades durante el último año de su carrera, para recibir el título profesional, lo cual originó la construcción de las llamadas “Casas de la Universidad”, en algunas parroquias del estado Carabobo.

De este modo, el mencionado proyecto constituye un programa de extensión universitaria para concentrar la voluntad de los miembros de la sociedad ucista y de los protagonistas de la comunidad en general, con la contribución de organismos públicos y/o privados, con el fin de encontrar soluciones a los problemas del escenario social de la Universidad de Carabobo (UC). De igual manera, entre las actividades constantes de las “Casas de la Universidad”, se encuentran, escuelas de fútbol menor, apoyo al deporte estudiantil (con la participación de estudiantes de la mención Educación Física y Recreación de la Facultad de Ciencias de la Educación, UC), fomento del teatro estudiantil y popular, fomento de facilitadores para la promoción de la lectura para niños en las comunidades de los municipios, Festival multiétnico con la participación de comunidades aborígenes, entre otras.

Así se ha verificado, que uno de los objetivos fundamentales de la Universidad de Carabobo como institución educativa, es buscar una real y efectiva integración con el contexto social donde está inmersa, a través de la extensión universitaria. Sin embargo, el estudiante de postgrado de la UC, escapa a la conexión Universidad – contexto social, y por ende, la actividad de enriquecimiento de los aprendizajes adquiridos en su formación profesional y el beneficio que pudiera obtener la sociedad

a través de ésta, se puede traducir en una utopía, trayendo como consecuencia la pérdida de un valioso recurso humano en las distintas profesiones, que pudiera aportar soluciones efectivas y significativas a la problemática de diversa índole de la sociedad.

Ante este planteamiento, se proponen acciones que contribuirán al mejoramiento de las relaciones entre la sociedad y las máximas casa de estudio, y es que, todo profesional estudiante de maestría de la UC, puede obtener una formación en gerencia, contribuyendo con su mejoramiento profesional, de manera tal, que él pueda, a través de la extensión universitaria y de programas de voluntariado, convertirse en un ente de ayuda a la comunidad, aplicando sus conocimientos en instituciones educativas, comerciales y/o de salud, y a cambio, dichas instituciones aportarían a la universidad beneficios como el uso de sus servicios, a muy bajo costo o sin remuneración alguna, retribuyéndole de esta manera la asistencia prestada por sus voluntarios.

Ante esta situación, se propone la Formación Gerencial para la extensión universitaria a través del estudiante de Maestría: Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Presentar una Propuesta de Formación Gerencial para la Extensión Universitaria, a través del estudiante de Maestría: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo.

Objetivos Específicos:

- Diagnosticar la necesidad de elaborar una propuesta de un programa de Formación Gerencial para la Extensión Universitaria, a través del estudiante de Maestría: Face-UC.

- Determinar la factibilidad de la propuesta.

- Diseñar la propuesta de Formación Gerencial para la Extensión Universitaria, a través del estudiante de Maestría: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La gerencia, liderización, promoción y realización de la extensión universitaria, conducido por la vía educativa, a través de la formación gerencial y social del profesional, estudiante de postgrado, genera estrategias metodológicas gerenciales, con el fin de obtener el desarrollo social, empresarial y por ende, del ser. De esta manera, de acuerdo con los investigadores consultados, la práctica gerencial de las actividades de extensión universitaria, contribuyen a transformar valores y principios éticos y morales en acciones y realidades.

Desde esta perspectiva, la importancia o trascendencia del estudio, se verá expresado por el aporte que éste representa para todos y cada uno de los entes involucrados en el proceso: Universidad de Carabobo, sociedad, empresas e instituciones públicas y/o privadas, y el estudiante de Maestría de la Face-UC.

Para la Universidad de Carabobo:

- Constituiría una herramienta gerencial-social efectiva, a ser utilizada por las distintas Maestrías de la Facultad de Ciencias de la Educación.

- Establecerá vínculos entre diferentes empresas e instituciones públicos y/o privados, con el fin de fortalecer lazos de servicio mutuo para beneficio de la comunidad ucista.
- Afianzará vínculos con la sociedad, generando recompensas satisfactorias para ambas (UC y sociedad).
- Promoverá la incorporación de la comunidad ucista en los proyectos orientados al mejoramiento y desarrollo gerencial, social, cultural, artístico y deportivo.

Para la Comunidad:

- Generará la actitud social de los individuos con gran capacidad para detectar, estudiar y dar respuesta a la problemática de índole educativo y/o gerencial, entre otras.
- Incentivará el desarrollo de proyectos comunitarios en áreas necesitadas.
- Propiciará actividades dirigidas a la superación cultural y educativa de la comunidad.

- Originará la integración entre ésta y la universidad, gracias al compromiso leal que se espera generar en los estudiantes de Maestría con respecto al colectivo.
- Propiciará la reflexión de individuos conscientes de que su capacidad creadora, formación profesional y sus conocimientos teórico-prácticos deben estar al servicio de la comunidad para la resolución de los problemas comunales, deslastrándose del excesivo individualismo.

Para el estudiante de Maestría:

- Ampliará sus horizontes profesionales, contribuyendo a enaltecer su desarrollo como ser integral y social.
- Adquirirá un currículum de experiencias como ser individual y como ser social, al servir de voluntario al desarrollo social.
- Desarrollará sus capacidades como promotor gerencial y social, a través del voluntariado.

- Cultivaré el valor de servir a sus iguales, generando la construcción gerencial del liderazgo profesional que representa un recurso humano de colaboración para la sociedad.
- Propiciaré la incorporación de los estudiantes de postgrado al trabajo social, a través de la formulación de proyectos que involucran diversas labores correspondientes a las distintas profesiones universitarias.

Para las empresas e institutos públicos y/o privados:

- Colaboraré proporcionando voluntarios de alta calidad y formación profesional universitaria.
- Afianzaré lazos de integración con la Universidad de Carabobo.
- Obtendrá beneficios de diversa índole, gracias al servicio de voluntarios que no devengan sueldo alguno.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

La extensión universitaria es una función inherente de cualquier centro de educación superior. La necesidad de diversificar este proceso, conlleva a proponer alternativas de formación gerencial, a los estudiantes de maestría de la Universidad de Carabobo, con la finalidad de desarrollar el mencionado proceso, actuando como mediadores entre ésta y las distintas empresas del contexto social, con la implicación de las relaciones humanas entre los actores ucistas y sociales.

Con el fin de llevar a cabo el presente estudio, se procedió a recabar información de diversas investigaciones que estudian temáticas similares.

Entre los trabajos consultados, se pueden mencionar:

Nieves (2002), en su ponencia en la XXIV Reunión Internacional de GULERPE, celebrada en la Universidad de Oriente en Mayo de 2002, denominada

"Investigación - Extensión: Políticas de Integración Académica", plantea la necesidad inminente de que la Universidad adopte nuevos enfoques y políticas para fortalecer su capacidad negociadora, lograr el fomento de la competitividad y de la producción de los saberes; todo ello frente a los procesos mundiales de globalización, ante el avance acelerado del conocimiento y de los cambios tecnológicos, culturales y políticos.

En este sentido, las funciones de docencia e investigación serán llevadas a la comunidad por medio de la realización de proyectos integrados, que den pie al desarrollo de actividades sociales, que dirijan la extensión universitaria hacia la consecución de metas comunes de las máximas casas de estudio y de la comunidad que la rodea.

De igual forma, se evidencia que es necesario que los docentes de las instituciones universitarias asuman labores de enseñanza, investigación y extensión que se desarrollen como actividades dedicadas a combatir los problemas que atentan contra el productivo desarrollo de la nación; la pobreza, la violencia, el analfabetismo, las enfermedades, la improductividad, el desempleo. El objetivo primordial será entonces, que la universidad asuma su rol de extensión, como debe ser, poniendo como prioridad y centro de atención a la comunidad.

Asimismo, Pérez, M. (2001), en su trabajo de investigación "La renovación del currículo universitario a través de la Extensión Universitaria", realizado en la Universidad Nacional Abierta, evidencian la imperante necesidad de que la función universitaria forme parte del currículo de todas las carreras, con carácter de obligatoriedad. Los autores concluyen que lo planteado por ellos, se convierta en una visión integral que permita la integración del estudiante universitario a la realización de proyectos que contribuyan al mejoramiento de cada región, y que cada uno de ellos, sean asesorados por un profesor universitario.

Lo propuesto en este trabajo de investigación, surge del subprograma de Extensión Universitaria de la UNA y está sustentada en los principios orientados de la UNESCO para fomentar la modernización académica y curricular de las Instituciones universitarias.

Verde, M. (2000), realizó un estudio basado en la extensión, centrado en la descripción del diseño de un programa de formación en gerencial, dirigido a los vecinos del casco antiguo de la parroquia San Juan, como alternativa de solución para el mejoramiento de la calidad de vida, propuesta desde el Departamento de Extensión del Instituto de Tecnología del Oeste "Mariscal Sucre" IUTOMS, dirigido a la interacción social, a través de la instrucción en estrategias de planificación gerencial.

Tuvo por título “Diseño de un Programa de Gerencia Vecinal Integral para la promoción social de la Parroquia San Juan Caracas”, basado en una investigación descriptiva con diseño de campo, realizado a partir de un diagnóstico basado en dos estrategias metodológicas, por medio de las cuales se recabó información acerca de las actitudes de los vecinos en cuanto a las pautas del Programa de Gerencia y en relación a su visión de la Gerencia Local.

Asimismo, la muestra estuvo conformada por 224 individuos, que aportaron datos sobre el Programa de Gerencia y las características de la gerencia local, cuya confianza se situó en un Alpha de Cronbach de 0.83 y 0.90 respectivamente. De acuerdo a estos, existe la necesidad de aplicación del programa de gerencia en esa parroquia, pues la muestra demostró un 89.por ciento de interés en que se desarrollen las habilidades para realizar programas sociales dirigidos a la comunidad objeto de estudio. De igual forma se consideró de gran importancia la instrucción en métodos de observación, planificación y evaluación de la gestión vecinal.

Igualmente, en el IV Congreso Iberoamericano y del Caribe de Extensión Universitaria, realizado en Caracas (1999), se destacó la importancia de iniciar la integración entre las funciones de docencia, investigación y extensión, tanto en programas, proyectos de extensión y de investigación como en el currículo.

Además, se discutió el fomento de la extensión como parte de la formación académica de los estudiantes, resultando como recomendación principal el fortalecimiento de la integración entre la comunidad y los universitarios con el fin de mejorar aún más su formación académica y personal, contribuyendo a su vez con el aporte de soluciones a los problemas sociales. De esta manera, el estudiante, a través de la extensión, se formará académicamente para ser crítico y un agente de los grandes cambios necesarios para el beneficio de la comunidad.

De esta forma, entonces, todos estos antecedentes, definen muy puntualmente, que la satisfacción de la necesidad de la existencia de las relaciones entre los institutos de educación superior y la sociedad, se hará a través de la extensión, cumpliendo así su labor social, siendo ésta una de las funciones inherentes, y de gran importancia de la universidad.

Asimismo, el aporte de estos estudios a la presente investigación lo fundamenta el hecho de que el vínculo sociedad - centros de educación superior, en ambas direcciones, mediada por vías de la formación y capacitación gerencial, constituye un éxito, gracias a los pilares primordiales de la gerencia; planificación, administración

de recursos humanos y materiales, ejecución de planes, seguimiento y evaluación, que conllevan a feliz término todos y cada uno de los sucesos de la vida diaria, enfocados desde la extensión de las instituciones educativas, principio fundamental de la educación actual; y ello demuestra, la importancia que tiene este estudio.

Los antecedentes considerados brindan valiosa información para el presente trabajo, en cuanto a que las variables que fueron estudiadas poseen mucha relación con las seleccionadas en este estudio.

Bases Teóricas

FORMACIÓN GERENCIAL

La formación gerencial constituye el conjunto de acciones formativas encuadradas bajo la rúbrica de formación gerencial y que está constituido por actividades de variado formato -Cursos, Seminarios, Jornadas, Encuentros- dirigidas a un personal específico, con el fin de potenciar una cultura gerencial propia, y promover la reflexión colectiva y la integración entre las Organizaciones y la comunidad donde se encuentran inmersas.

Los programas de formación gerencial cada día adquieren mayor vigencia ante las exigencias crecientes que se imponen a los gerentes, sin permitirles ser formados a través de la experiencia únicamente, pues se traduce en un proceso lento y poco confiable. En este sentido, se debe contar con la gerencia competente, por medio de la formación de personas que lidericen las grandes transformaciones sociales y económicas de las distintas comunidades. De esta manera, Samper (1990), indica que antiguamente predominaba la formación progresiva del gerente en su propio puesto de trabajo, o la empresa movía a sus ejecutivos de un cargo a otro, con la finalidad de que adquirieran experiencia. Pero, en la realidad ambas actividades son inútiles, y los retos que deben enfrentar las organizaciones, son mucho más poderosas que éstas dos prácticas mencionadas.

Asimismo, el gerente que se forma en su propio puesto de labor, concentra su atención en resolver los problemas del momento (apagando el fuego), sin la oportunidad de vislumbrar el futuro y ejercer un liderazgo encaminado a la excelencia. (p.13). De esta forma, entonces, la formación gerencial de voluntarios, dentro de una organización a la cual no pertenece como trabajador, en todos los niveles, constituye una gran inversión en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar y desarrollo académico para los profesionales de diversas áreas.

Igualmente, los mismos, necesariamente deben aprender a gerenciar todos los recursos que manejan en sus distintas labores, y a través de programas de formación reciben habilidades y técnicas que les servirán en sus actividades presentes y futuras, y contribuirá también a obtener conocimientos conceptuales y a desarrollar muy buenas relaciones humanas. De esta manera, en el ámbito educativo, los cambios generados en el contexto sociocultural evidencian la necesidad de formar el recurso humano encargado de dirigir los procesos educativos con el propósito de establecer un cumplimiento efectivo y eficaz en el desempeño de las labores inherentes a esta profesión.

Además, los principios de la formación contribuirán al mejoramiento y actualización académica del profesional universitario, estudiante de postgrado, a quien va dirigido este estudio; pues le permitirá aprender el aprovechamiento ideal de sus recursos, tanto en su vida cotidiana como en sus demás labores, y a mejorar su calidad de vida, teniendo muy buenas relaciones personales con otros individuos, optimizando a su vez la vida comunal.

Principios de la Formación

La formación se basa en principios pedagógicos que deben tenerse en cuenta si se quiere obtener resultados ideales. Ballesteros (1990), menciona las siguientes:

- Programadas: las acciones formativas deben realizarse siguiendo una programación preestablecida, se debe tener una planificación a seguir directrices de la misma.
- En los cursos y talleres de formación, se debe tener especial cuidado desde el nivel inferior hasta el superior, para originar un principio integral de la enseñanza.
- Controladas: los procesos de formación debe controlarlos un facilitador, así se pueden lograr conclusiones válidas por los participantes.
- Activas: la formación gerencial tiene resultados deficientes si no se aplican dos aspectos fundamentales: 1. la formación ha de realizarse impartiendo conocimientos y aplicando técnicas actualizadas de adiestramiento, y 2. cada uno de los participantes debe intervenir activamente para lograr una interrelación dinámica en el grupo.
- El objetivo de los cursos y talleres de formación debe estar claramente definido. Cada uno de ellos, debe ser concretizado desde los objetivos generales hasta actos valorativos y lograr que los objetivos concreto estén bien delimitados.
- El apoyo de los niveles superiores: si el grupo realiza cursos y talleres de formación y consigue el apoyo de sus superiores y directivos, aumenta el nivel motivacional y en caso contrario, este se reduce y como consecuencia no se obtienen resultados.

- Los programas de formación tienen más importancia por los resultados, es decir, se deben evaluar los efectos de los programas de formación gerencial.

La formación gerencial, tiene otras retribuciones. En el caso de los estudiantes de postgrado, por su condición de profesionales universitarios, se transformarán en valioso recurso humano, que será utilizado por la comunidad para obtener su propio beneficio, a través de distintas organizaciones, como la Universidad de Carabobo, las empresas, las instituciones educativas y de salud, entre otras; contribuyendo a solucionar problemas de origen social, y a su vez, mejorando la calidad académica de los egresados ucistas, además de los beneficios que obtendrá la UC de todas la organizaciones a las cuales les facilite a su grupo de voluntarios.

Actividades: Cursos, Seminarios, Jornadas, Encuentros

Las actividades constituyen el grupo de trabajos y labores propias de una persona, profesión e institución; entre ellas se pueden mencionar los cursos, seminarios, jornadas, y los encuentros. Según el Diccionario Larousse ilustrado (2005), “los cursos son el período de tiempo destinado a la explicación de lecciones prácticas o seminarios, en las escuelas y universidades, o a la celebración de sesiones en academias o corporaciones parecidas”.

Igualmente, el mencionado diccionario define Seminarios como “Conjunto de conferencias sobre un tema determinado. Grupo de trabajo donde se reúnen profesores y alumnos”. Y a los encuentros como “Reuniones de dos o más personas en un mismo lugar”. De esta forma, las jornadas, son los mismos encuentros mencionados, conformados por reuniones de un grupo de personas interesadas en aprender y compartir conocimientos.

Asignaturas Electivas

Constituyen el grupo de asignaturas que forman parte de un pensum de estudio, pero que tienen la particularidad de ser opcionales, lo cual le resta carácter obligatorio, pero le imprime uno de interés académico. En el caso del presente estudio, se propone la formación gerencial como recurso de extensión universitaria, a través del estudiante de Maestría de la Facultad de Educación de la UC, incorporándola a sus p^{er}sona de estudios como asignatura electiva.

Cultura Gerencial

Es de suma importancia acotar, que el fin de la universidad a través de la extensión es propiciar todas las condiciones necesarias para lograr la socialización de sus

integrantes. Se debe destacar, que el ser humano para satisfacer sus necesidades, establece nexos de integración con sus semejantes, propiciando el proceso de socialización, a través del cual, transmite los caracteres fundamentales de su cultura. De esta manera, según Silva (1992), “El fenómeno educativo es el pilar fundamental del proceso de socialización y para que se desarrolle al máximo una determinada comunidad, es necesario integrar las acciones de sus miembros” (p. 45). Es necesario que la universidad y la comunidad no trabajen separadas, hay que buscar una mayor integración de sus acciones, ya basta de instituciones educativas pasivas, y que actúen con mayor fuerza de participación en el cambio que las organizaciones experimentan.

Gerencia Social

Osorio (1993), citado por Ruiz (1996), dice que: “La educación es uno de los instrumentos para el desarrollo de la convivencia democrática, colabora con el conocimiento, comprensión de la realidad y en la formación de las personas para que sean actores sociales, con actitudes y comportamientos que favorezcan la participación activa, responsable y transformadora de la vida política y la transformación social” (p. 32). En las instituciones de educación se dan las bases para la formación de individuos como seres sociales, que trabajen para mejorar su entorno, por ello la universidad debe estar abierta a la búsqueda de soluciones (dentro de sus

posibilidades) a aquellos problemas de la sociedad, con el fin de cooperar con ésta en su progreso, y con mayores razones, a través de los estudiantes de las diferentes maestrías en educación.

Al respecto Orbezo (1995) afirma, “la presencia de los educadores en las comunidades permite una rica interacción de mutuo crecimiento” (p 40). Las instituciones de educación superior deberán estar volcadas hacia la sociedad, aprovechando de ella para realizar actividades de extensión. Igualmente, la UC y su comunidad deben actuar como un solo órgano social, determinado a mejorar la vida de sus miembros. Deben, compartir responsabilidades de identificar las necesidades del medio, y aplicar los programas de acción para satisfacerlas, atenuarlas, y para ello se tienen que utilizar todos los recursos para la formación de los facilitadores o mediadores de dichos programas. De modo general, se propone estimular en los estudiantes de las distintas maestrías en educación, una mentalidad dispuesta para prestar servicio a la comunidad, en vez de sentirse sólo beneficiario de ella; concientizándolo de que es el recurso humano profesional, más valioso para la sociedad.

Cabe considerar, la importancia de formar a ese profesional de la educación, a través de la gerencia, con la finalidad de obtener resultados y soluciones productivas, sin

desperdiciar recursos, y a su vez, contribuir con el mismo con su preparación académica y sus experiencias profesionales. Igualmente, según Pérez (1996) afirma: “Gerencia se refiere a la capacidad para orientar, dirigir, tomar decisiones y lograr resultados de los que dependen el éxito personal, el éxito de la empresa y el éxito del grupo que esté dirigiendo” (p. 60). La gerencia es un proceso porque arranca de una materia prima a la cual se le aplica un medio de transformación para obtener un determinado producto.

Asimismo, según Guedez (1996), “Gerencia es tomar unas ideas, unas intenciones, unos sentimientos y convertirlos en un propósito, luego de aplicarle una serie de recursos y de administrarlos a través de determinadas acciones organizacionales” (p. 46). La gerencia reúne una serie de aspectos para lograr los objetivos de un grupo de personas, y esto puede ser utilizado para beneficio de las relaciones entre la comunidad y la UC. Afirma además Salazar (1998), “La gerencia no se puede enfocar como una actividad desde una sola dimensión” (p. 32). La labor del gerente social es multidimensional, por estar el fenómeno gerencial, influenciado en forma directa por el entorno o ambiente externo.

Por ello, Granell y Yaraway (1997), manifiestan que la Gerencia Social, viene a ser “El proceso mediante el cual se realizan acciones tendientes a fomentar el desarrollo

integral de los conglomerados sociales” (p. 13), y su finalidad consiste en promover en los profesionales ucistas la creación de una participación activa, en los procesos que conllevan al desarrollo social.

Principios de la Gerencia Social

Los autores antes mencionados hacen referencia a los principios de la Gerencia Social, los cuales son:

- **Organicidad:** se refiere a fomentar la creación de núcleos sociales en una comunidad en su debida articulación operativa de los esfuerzos comunes.
- **Direccionalidad:** su fin es mejorar los niveles de eficiencia y satisfacción de la comunidad y darle también una filosofía ductora, el respeto al ciudadano.
- **Capacidad de respuesta:** referida a la necesidad de lograr en la universidad y en la sociedad, la capacidad para hacer frente a contingencias personales y comunitarias visibles.
- **Capital social:** es el único tipo de recurso que crece con el uso.

Por lo tanto, el gerente social está conformado por una serie de variables cruciales que hacen que su labor se convierta en un verdadero laberinto de situaciones y contingencias, ante las cuales debe poseer competencias integrales para dirigir el proceso de trabajo de las organizaciones y los procesos y actividades de integración entre las instituciones de educación superior y sus comunidades. En consecuencia, este estudio propone la formación gerencial de ese facilitador social, para que obtenga las herramientas que lo llevarán a tener éxito en su labor de mediador entre la universidad y la comunidad.

Aprendizaje de las funciones gerenciales

En este sentido, Management Today en español (1990), publica en español el trabajo titulado **Una contribución del método Tavistock a la educación gerencial: Aprendiendo a aprender lo que ignoramos desconocer**, realizado por el PHD Stan De Loach, en donde se plantea en cuanto al aprendizaje de las funciones gerenciales por parte de los empleados que forman parte de una organización, lo siguiente:

A. Principios y metas

Para aprender de la experiencia, se requiere de un modelo educativo que incorpore la atención a la realidad individual y colectiva. Hay que aprender de las relaciones grupales y organizacionales a través de la experiencia inmediata de ellas. El modelo seleccionado no puede ser sólo pedagógico y formal porque tiene que reconocer la legitimidad de la experiencia de cada individuo, que puede ser única y heterogénea. La estructura y forma de eventos educativos contemplados deben maximizar oportunidades para el aprendizaje personal; deben auxiliar la transferencia y la aplicación apropiadas del método al medio organizacional del profesional.

De esta manera, en el Tavistock Institute of Human Relations, en Londres, Inglaterra, W. R. Bion y A. K. Rice desarrollaron principios y métodos idóneos para esta tarea. A partir de 1957, sus métodos, que enfatizan la dinámica grupal y organizacional, llegaron a ser reunidos en lo que hoy en día se llama una conferencia Tavistock. Se emplea el término conferencia para denominar un taller vivencial en el cual los participantes llegan a examinar la existencia y el carácter de procesos sociales y relaciones grupales previamente poco percibidos o entendidos.

Asimismo, una conferencia o taller Tavistock está diseñada justamente para presentar la oportunidad para aprender a aprender de la experiencia. Una sinopsis de cómo este proceso está conceptualizado y promovido en la conferencia puede sugerir modos de aprovechar la experiencia laboral como base o antecedente de aprendizaje. Para proveer un campo de experiencia consciente común a todos los participantes, una institución educativa temporal, que abarca la conferencia entera, es creada y establecida. Existe sólo para ser estudiada. Esta institución temporal, con su estructura y sus confines definidos, relaciones jerárquicas, roles y tareas, es el enfoque de estudio. La organización es el modelo natural para este sistema educativo.

Entonces, para comprender cualquier grupo, es preciso penetrar las suposiciones básicas implícitas o inconscientes y los mitos que dan forma al progreso grupal. Aspectos significativos de los procesos de hacerse miembro del grupo, de participar en la tarea grupal, de crear roles de liderazgo y de delegar la autoridad propia a otros, normalmente se quedan fuera de la conciencia individual y sistémica. El aprendizaje proviene de explorar, a través de la experiencia directa y el análisis contemporáneo, los múltiples procesos que están ocurriendo dentro de esta institución educativa temporal. En su mayoría, estos procesos tienen que ver con la autoridad y el liderazgo. Otra vez, la situación laboral es paralela.

Igualmente, debido que es al cumplimiento de su tarea que toda organización se tiene que dedicar, la dirección de la conferencia dirige atención al rol de actitudes y procesos ocultos en la realización de la tarea y en la eficacia de la organización total. El rol de dichos procesos se materializa en el ejercicio de autoridad, liderazgo y responsabilidad por parte de los participantes. Dentro de la conferencia, el único papel denotado para los individuos es el de miembro/estudiante. El trabajo designado, tanto para los miembros como para los directivos, es el de experimentar y procurar comprender lo que suceda dentro de la conferencia total y sus subgrupos formales e informales.

De igual forma, la conferencia, como cualquier empresa, es una institución social. Siendo creada y organizada por el ser humano, está sujeta a ser modificada para dar solución a necesidades percibidas por sus miembros. Asimismo, sus miembros son alterados por la institución y constantemente manejan requisitos y ansiedades de los cuales no están plenamente conscientes. Una organización reduce estas ansiedades improductivas y apoya la tarea al ayudar a sus miembros a aprender a verbalizar y emplear la percepción y comprensión de procedimientos encubiertos. De esta forma, se disminuye lo irracional y se incrementan las fuerzas racionales.

Igualmente, la función de autoridad, dirección y subordinación es contingente de la presencia de una colectividad. Las complejidades de la vida del grupo son discurridas y comprendidas mejor cuando la perspectiva se convierte de la del individuo a la del grupo como una totalidad. Esta perspectiva insólita, sin embargo, requiere de una expansión conceptual: de un enfoque estrecho sobre una ó dos personas a un enfoque amplio sobre el grupo total y sus subgrupos. Esta perspectiva dilatada, con atención a la dinámica al nivel del sistema entero, distingue el método Tavistock de los otros métodos de estudiar la realidad organizacional, por ejemplo el del desarrollo organizacional.

En este orden de ideas, la autoridad es el cimiento de toda institución social. Por lo tanto, la dirección de la conferencia alienta la investigación de las respuestas conscientes e inconscientes a la autoridad y de los efectos de éstas sobre la eficacia organizacional. La dirección intenta hacer mínimas las distracciones para hacer máximo el enfoque. La presión de los problemas y decisiones habitualmente asociados al mundo laboral se pone a un lado para el tiempo que dure la conferencia. Así, los participantes pueden investigar sin preocupación las fuerzas organizacionales que afecten su productividad y la del grupo.

De esta manera, al inspeccionar la dinámica de la conferencia, los participantes inevitablemente se hallan envueltos en relaciones de dominación, sumisión, colaboración y condescendencia. Los sentimientos evocados en éstas y en otras relaciones que se desarrollan son datos que pueden analizarse para hacer accesibles nuevas penetraciones psicológicas acerca de situaciones y emociones parecidas encontradas en el ambiente laboral. El método de estudio Tavistock presenta la oportunidad de unir en el proceso de aprender tanto el intelecto como la emoción, tanto la experiencia como el pensamiento, sin descuidar ninguno de ellos.

Asimismo, los participantes son alentados a funcionar como personas completas, reuniendo e integrando sus observaciones, sentimientos, pensamientos, chismes y discusiones como los datos fundamentales para explorar poderosas actitudes hacia personas en posiciones de autoridad. Cuando inconscientes, estas actitudes y las suposiciones básicas acerca de la autoridad interfieren en la emergencia y práctica del liderazgo. Arriesgan una relación racional y efectiva con la autoridad, tanto la propia como la ajena.

B. Estructura

Una conferencia Tavistock ordinariamente consiste en una serie de cinco eventos grupales:

- 1) sesiones plenarias
- 2) grupos pequeños de estudio, en los cuales los participantes estudian su participación y su relación con otros participantes, con referencia especial a la naturaleza y función de las fronteras de tiempo, territorio, técnica, tarea, rol y persona
- 3) grupos grandes de estudio
- 4) eventos intergrupales
- 5) grupos de aplicación, que secundan tanto la extensión de la experiencia adquirida a los roles tomados fuera del contexto de la conferencia, como la integración de la experiencia vivida con un marco de referencia teórico.

Cada grupo tiene los servicios de un consultor, que ofrece observaciones sólo cuando ella o él cree que sus comentarios adelantarán la tarea del grupo, es decir, la labor de aprender. El consultor comenta lo que es obvio pero no observado, reconocido ni mencionado por los miembros del grupo. En su rol de consultor, la

dirección procura alumbrar cómo la experiencia individual tiene que ver con la institución considerada como una integridad. Presta atención a la relación recíproca entre individuo, grupo y organización, y a esas fuerzas escondidas que nutran u obstruyan la tarea del grupo.

Igualmente, como en el caso de la organización, la dirección no es ajena a la conferencia como institución, sino que compone un elemento vital y notable dentro de ella. La dirección está desplegada de varios modos y con roles distintos. No obstante, su tarea principal siempre es: estimular el aprendizaje acerca de procesos latentes y temas de autoridad, liderazgo y eficacia organizacional. Para posibilitar la exploración del oficio y la función de los directivos, su comportamiento en cualquier rol, sea de gerente, administrador o consultor, junto con el modo en que llevan a cabo sus roles, siempre está hecho explícitamente disponible a los participantes para su comentario y estudio. Igualmente, el estilo en que la dirección ejecuta su tarea y ejerce su autoridad es ofrecido a los participantes como objeto de análisis.

De esta forma, la dirección cuenta con teorías derivadas de la psicología organizacional e industrial, de la sociología, así como del psicoanálisis, para plantear una explicación del comportamiento grupal. El conocimiento que puede

resultar del análisis de las actividades grupales e intergrupales pretende aplicarse al trabajo profesional de los participantes. Tal aplicación tiene validez porque cada participante interviene en la formación y operación psicológica tanto de la conferencia y como de su medio laboral. La dirección no prescribe lo que se aprenda. Cada individuo es libre de determinar lo que aprenderá y cómo y con qué rapidez lo aprenderá. La dirección trata de hacer inteligibles los procesos manifiestos y ocultos de la organización. Esto lo hace por delatar los procesos inmediatos mediante la interpretación, discusión y manejo del diseño de la conferencia.

Igualmente, la evaluación del aprendizaje es enteramente asunto de cada individuo; es sobre su propia autoridad personal que uno acepta lo que encuentra válido y rechaza lo que encuentra inválido. Es concebible que, como resultado de la conferencia y de la reflexión subsecuente a ella, los participantes aprendan a utilizar una toma de consciencia circunspecta y una comprensión profundizada de procesos organizacionales para acrecentar su capacidad de ser líderes y seguidores responsables. El grado de complejidad que se introduce al escudriñar los grupos e instituciones por medio de la experiencia actual puede producir estrés inquietante. Pero la conferencia no es psicoterapia y no está instituida para solucionar problemas personales.

Asimismo, la conferencia sirve para complementar el entendimiento de los grupos y organizaciones con un aprendizaje basado en la experiencia. Porque la organización es el modelo del diseño de este sistema educativo temporal, una conferencia Tavistock resulta ser un modo robusto de presenciar y de aprender acerca de la naturaleza del funcionamiento organizacional oculto. La importancia de una comprensión sofisticada del medio grupal y organizacional no debe minimizarse. La salud económica y política de un país depende de los esfuerzos de trabajadores e instituciones eficientes. La creación y seguridad de trabajadores e instituciones eficaces dependen, en parte, de la destreza de gerentes educados, comprensivos y cómodos en el medio organizacional.

Desarrollo de las Actividades Gerenciales

Las actividades gerenciales serán desarrolladas a través de cursos, talleres, seminarios, encuentros y/o en forma de asignaturas electivas, dirigidos a profesionales universitarios, estudiantes de las diversas maestrías en Educación de la Universidad de Carabobo, con el fin de que obtengan herramientas analíticas y gerenciales útiles, así como técnicas de desarrollo personal y académico, para desempeñar labores como voluntarios en distintos programas de participación comunitaria, beneficiando a la comunidad en sus diferentes organizaciones de tipo

educativas, comerciales, de salud, y otras; contribuyendo a la solución de problemas sociales, y a su vez, generando aportes de los servicios que pueden ser prestados desde la sociedad hacia la universidad, generando una vinculación recíproca entre la mencionada institución de educación superior y su comunidad.

De esta manera, serán tomados en cuenta los grupos participantes en las actividades gerenciales, basado en la teoría de dinámicas de grupo, de Kurt Lewin, quien, según Chiavenato (1999), “convencido de que la sociedad necesitaba un método científico para entender la dinámica del comportamiento grupal, fundó el centro de investigaciones de Dinámica de Grupo en la Universidad de Michigan, que se dedicó intensivamente a estudios de laboratorio e investigación de acción” (p. 154), inclinándose a la comprensión científica de grupo. Este teórico creó el concepto de equilibrio “cuasi-estacionario” en todos los procesos grupales con el fin de dar significado a las fuerzas existentes en los grupos que los conllevan a mantener la sinergia de los mismos.

Igualmente, existen otros estudios relacionados con el comportamiento, entre los cuales se encuentran: Teoría de la interacción, de Bales, Homans y White, de acuerdo a la cual el grupo es un régimen de sujetos interrelacionándose. La Teoría

de sistemas, de Newcomb, Millar y Stogdill, según la cual el grupo es un sistema abierto que recibe incitaciones y reacciona ante éstas.

Mejoramiento Académico

Entre los deberes y derechos de los profesionales de la educación se encuentra el mejoramiento académico, o bien sea, la realización de cursos, seminarios, jornadas, encuentros, y todas aquellas actividades que contribuyan a su perfeccionamiento académico.

Al respecto, la Universidad de Carabobo, en su página Web Oficial, establece que el Perfil del educador que se aspira formar debería ser un sujeto:

- * Capaz de orientar su acción educativa en función de criterios éticos trascendentales, que guíen su comportamiento y le den sentido a su misión profesional futura.

- * Con una alta formación científica que lo lleven a enfrentar de manera sistemática, los retos de transformación necesarios en su práctica educativa y social.

- * Investigador y promotor de nuevas acciones sobre su entorno inmediato.

- * Docente, que facilite mediante el diálogo, el proceso de aprendizaje.
- * Con un sentido de la búsqueda permanente del SABER.
- * Con un alto grado de creatividad y flexibilidad ante el cambio.
- * Con una clara identidad profesional y personal, que lo prepare para enfrentar el reto de educar las nuevas generaciones, y le haga sentirse realizado como persona.
- * Con un pensamiento de alto orden, que lo capacite a ir más allá de lo eventual, y poder construir el mundo de conexiones que implica el conocer.

De igual forma, la Ley Orgánica de Educación (1980), en su artículo 38, referido a la misión de la Educación Superior en contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento del conjunto de la sociedad en cuanto a formar profesionales de todos los aspectos de la actividad humana, ofreciéndoles cualificaciones que estén a la altura de los tiempos modernos, comprendida la formación profesional, en las que combinen los conocimientos teóricos y prácticos de alto nivel mediante cursos y programas que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad.

Voluntariado y Participación Comunitaria

La Declaración Universal de Voluntariado (2001), expresa que el voluntariado es una manera colaborativa presencial de ejercer la participación comunitaria o social, y en la prestación de este servicio, los voluntarios deberán aplicar los conocimientos científicos, técnicos y humanísticos adquiridos en su formación académica en beneficio de la comunidad. Debido a su carácter de voluntariado, no se recibirá ninguna remuneración, y el objetivo es desarrollar la sensibilidad social en los estudiantes de las maestrías en educación, y que de alguna manera, contribuyan a solucionar los problemas sociales de la comunidad donde está inmersa la Universidad de Carabobo. A esta última le corresponderá la tarea de vincularse con comunidades e instituciones para presentar a sus voluntarios la oferta de proyectos de servicio comunitario y determinar la forma de cumplirlo.

De esta forma, los recursos para los proyectos podrán ser financiados por el propio Estado, a través de una asignación del Ministerio de Educación Superior, o mediante convenios de las universidades con otros organismos públicos y/o privados. De dichos convenios, se beneficiarán tanto la comunidad ucista como las organizaciones públicas y privadas, de todos los sectores, pues la UC permite sus voluntarios a estas últimas, quienes no perciben sueldo alguno, pero prestan un

servicio, y a cambio, esos organismos procurarán las labores en las cuales se especializan, a la máxima casa de estudio, cuando ésta lo amerite y de manera gratuita en la medida de lo posible.

Una de las vías para que el servicio comunitario tenga el impacto social propuesta por el presente estudio, es la vinculación de las universidades con los Consejos Locales de Planificación Pública. Poco conocidos, estos consejos son espacios para la participación ciudadana de los cuales surge al menos 30 por ciento del presupuesto de inversión de obras de cada municipio venezolano. Los consejos conocen las necesidades de cada municipio, son ellos quienes pueden decir qué hace falta para resolver un problema y constituyen una forma, no la única, de realizar los proyectos para el servicio comunitario.

Igualmente, el Reglamento del Servicio Comunitario del estudiante de la Universidad de Carabobo (2004), en su artículo N° 4 establece la definición de los siguientes términos:

SERVICIO COMUNITARIO

Se entiende por servicio comunitario a la actividad que deben desarrollar los estudiantes de la Universidad de Carabobo, bajo la supervisión de docentes-tutores, en estrecha relación con las comunidades a los fines de atender y construir conjuntamente las soluciones a problemas concretos de las mismas, aplicando los conocimientos científicos, técnicos, culturales, deportivos y humanísticos adquiridos durante su formación académica.

Al respecto, Cicero, M. (2006), en su artículo del diario “Notitarde”, realizó entrevistas a las profesoras Sioly Mora de Orta (Coordinadora General del despacho rectoral de la Universidad de Carabobo y representante de la máxima autoridad ante el Consejo General de Extensión), y a la profesora Henriette Kurkec (máxima representante de la Dirección de Extensión y Servicio de la Comunidad - Desco). En este se puntualizó que la Universidad de Carabobo orientará la educación hacia el servicio comunitario, con la finalidad de que los egresados de esta máxima casa de estudios, además de poseer una formación profesional excelente, se conviertan en ejes centrales de la solidaridad comunitaria, de manera tal que puedan aportar soluciones a los problemas sociales de la nación.

Asimismo, se mencionó que luego de la aprobación del Reglamento del Servicio Comunitario del Estudiante de la Universidad de Carabobo, se debe “insertar un modelo pedagógico” en los planes de estudios de la UC, el cual llevará por nombre Aprendizaje-Servicio, “para lo cual es necesario crear una actividad, que bien puede ser una asignatura, talleres, seminarios, entre otros, que nos permitan formar a los estudiantes en cuanto a la realidad social que los rodea”.

Igualmente, la Prof. Kurkec especificó que la Desco, fue reestructurada en materia de extensión y servicio comunitario, debido a la implantación de la Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior. De esta manera, dentro de su plan estratégico, está la imperante necesidad de adelantar el proyecto “Tejedores de Saberes”, el cual fue originado por el Dividendo Voluntario para la Comunidad, organización que conjuntamente con la UC, establece el desarrollo del mencionado programa. Ya están planteados los procesos de “inducción, sensibilización, capacitación y formación social en todo lo relacionado con las implicaciones de la responsabilidad social universitaria”. Debido a esto, se realizarán unos cursos y talleres para capacitar a la gerencia media de las facultades, para luego incorporar a los profesores y estudiantes, quienes se convertirán en los tutores y prestadores del servicio respectivamente.

De esta manera, lo importante es el aporte de todos los ucistas a la comunidad, ya sea de manera voluntaria o, a través del servicio comunitario, la diferencia radica en que la primera no es obligatoria pero los beneficios que pueden entregar los estudiantes de los postgrados, con su formación profesional es de un valor incalculable; y la segunda siendo obligatoria para los estudiantes de pregrado pero igualmente beneficiosa para la sociedad, son básicamente lo mismo, y tienen las mismas raíces: el Dividendo Voluntario para la Comunidad.

Igualmente, Boscán, L. “Diario El Carabobeño” (2006), en su artículo “La UC coordinará a escala nacional talleres sobre Ley de Servicio Comunitario del Estudiante”, expresa que la Vicerrectora académica, Jessy Divo de Romero explicó que en el Consejo de Vicerrectores Académicos alebrado el 10 y 11 de marzo de 2006, se decidió que será esta máxima casa de estudios la encargada de llevar acabo el proceso de coordinación de los talleres a realizar sobre la Ley de Servicio Comunitario del Estudiante y los Reglamentos concernientes a ésta, y recordó que “se busca una participación más activa por parte del estudiante, y que ésta no sólo se reduzca a la actividad dentro de la institución”.

Asimismo, si es la UC quien se encargará de la coordinación de los talleres de la Ley de Servicio Comunitario, quiere decir que son los ucistas quienes están mejor preparados en esta materia, y que todos sus miembros estarán involucrados, por lo cual, se hace más viable la participación de los estudiantes de postgrado de esta casa de estudios, tomando en consideración el hecho de que la mayoría pertenecen al cuerpo docente de dicha institución.

PARTICIPACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES CON LAS COMUNIDADES = PROGRESO PARA LA NACIÓN

Cenis, H. “Tiempo Universitario” (2005), en su artículo titulado “Participación activa de las universidades con las comunidades traerá progreso al país”, expresó el resultado de la entrevista al doctor Armando León Rojas, director del Banco Central de Venezuela (BCV), en el II Congreso de Extensión de la Región Central, éste hace referencia a los programas de investigación y extensión desarrollados conjuntamente con las universidades nacionales del país, en donde se permite a los estudiantes universitarios realizar sus pasantías en el BCV, además de apoyo prestado a las áreas de estudio de postgrado. Como conclusión el entrevistado expone: “La participación activa de las universidades, tanto públicas como privadas, con las comunidades va a

generar, a corto plazo, un gran progreso para el país en diferentes materias, tales como sociales, económicas, entre otras de interés para la población”.

De esta manera, se puede tomar en cuenta que las máximas casas de estudio deben necesariamente aliarse con el sector empresarial para otorgar beneficios a sus estudiantes ya sean de pregrado o de postgrado, y que mejor vía que la de la extensión para llevarlo a cabo, aportando progreso y desarrollo comunal acorde con la calidad de formación del educando universitario, aprovechando el mejor recurso que puede tener una nación, su gente.

De acuerdo a lo establecido en la Ley de Servicio Comunitario del estudiante universitario, se originan los siguientes conceptos:

APRENDIZAJE-SERVICIO

Metodología pedagógica definida como: “El servicio solidario desarrollado por los estudiantes, destinado a cubrir necesidades reales de una comunidad, planificado institucionalmente en forma integrada con el currículo, en función del aprendizaje de los estudiantes”. El modelo de aprendizaje-servicio se fundamenta en:

1. El estudiante es el protagonista (actividad del estudiante)
2. Bajo esta concepción se atiende solidariamente una necesidad real y sentida de la comunidad (intencionalidad solidaria)
3. Requiere una planificación que tiene como finalidad atender la necesidad social y mejorar la calidad del aprendizaje (intencionalidad pedagógica)

Características del Modelo de Aprendizaje – Servicio:

1. Interdisciplinario: varias disciplinas participan en la resolución de un problema
2. Transdisciplinario: para favorecer el diálogo productivo entre las disciplinas, las distintas lógicas de acción y la sociedad.
3. Académico: las unidades académicas (departamentos) planifican, ejecutan, administran y evalúan los proyectos
4. Obligatorio: requisito indispensable para graduarse en la Universidad de Carabobo
5. Sinérgico: requiere una interacción permanente universidad-comunidad, así como el establecimiento de alianzas estratégicas universidad - sector productivo -sector gubernamental.

En este sentido, Rodríguez, L “Tiempo Universitario” (2006), expone que la UC y la UCV participaron simultáneamente, a través de videoconferencia en el Seminario

Internacional Servicio-Aprendizaje del Estudiante Universitario. En este se discutió y promovió la metodología aprendizaje-servicio para llevar a cabo el servicio comunitario. Será entonces, que una de las metodologías adoptadas para el presente estudio la conformará la modalidad de aprendizaje-servicio.

PROGRAMA DE FORMACIÓN SOCIAL

Es el programa de sensibilización y formación mediante el cual la Universidad de Carabobo atenderá la formación de docentes y estudiantes, en materia de realidad social del país y construcción de proyectos sociales, de manera que todos los profesores puedan actuar como tutores y los estudiantes como prestadores del servicio.

ASIGNATURA PREPARATORIA

Es una asignatura que forma parte de eje social del currículo de todas las carreras, diseñada para preparar a los estudiantes conceptual y actitudinalmente para la

prestación del servicio comunitario, cuyo programa debe versar sobre la realidad social del país y de la comunidad, y que puede ser desarrollada bajo la forma de cursos, talleres o seminarios. Su aprobación es obligatoria para que el prestador del servicio pueda inscribir el proyecto comunitario.

PROYECTO COMUNITARIO

Es una intervención planificada para la solución de un problema o la satisfacción de necesidades colectivas detectadas en una localidad, desarrollada a través de un conjunto coherente y secuencial de acciones. Como tal, comprende el logro de unos objetivos específicos, con unos recursos disponibles, durante un período determinado. Esta diseñado para afianzar los aprendizajes obtenidos en la fase inicial del eje social del currículo. El proyecto definitivo será aquel que haya sido aprobado académicamente y tenga recursos presupuestarios o humanos asignados, antes de ello se denominará anteproyecto.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DEL VOLUNTARIADO 2001

Adoptada por la Junta Directiva Internacional de IAVE- Asociación Internacional para el Esfuerzo Voluntario en su 16ª Conferencia Mundial de Voluntarios, Ámsterdam, Holanda, Enero 2001, el Año internacional del Voluntario. El voluntariado es el pilar fundamental de la sociedad civil. Da vida a las más nobles aspiraciones de la humanidad - la búsqueda de la paz, libertad, oportunidad, seguridad, y justicia para todas las personas. En esta área de globalización y de cambio continuo, el mundo se vuelve cada vez más pequeño, interdependiente y más complejo. Ser voluntario, ya sea a través de la acción individual o grupal es el medio por el cual:

Los valores humanos de comunidad, cuidado y servicio pueden sustentarse y fortalecerse; Los individuos pueden ejercer sus derechos y responsabilidades como miembros de comunidades, a la vez que aprenden y crecen durante sus vidas, realizando todo su potencial humano; y, Las conexiones se puedan lograr a través de las diferencias que separan a los hombres para que puedan vivir juntos en comunidades sanas y sustentables, trabajando juntos para proveer soluciones innovadoras a los retos comunes y para dar forma a los destinos colectivos.

Al comienzo del nuevo milenio, el voluntariado es un elemento esencial de todas las sociedades. Transforma en acción práctica y efectiva a la declaración de las Naciones Unidas que dice: “nosotros, la gente, tenemos el poder para cambiar el mundo”. Esta declaración apoya el derecho de toda mujer, hombre y niño a asociarse libremente y a hacer voluntariado sin importar su origen étnico y cultural, religión, edad, sexo, y su condición social o económica. Toda la gente en el mundo debe tener el derecho a ofrecer libremente su tiempo, talento, y energía a otros y a sus comunidades a través de la acción colectiva e individual, sin expectativa o recompensa financiera. Se busca el desarrollo del voluntariado que: Produzca el compromiso de la comunidad entera de identificar y atender sus problemas; Alienta y permita a los jóvenes a que hagan el liderazgo a través del servicio una constante en sus vidas; Provea una voz para aquellos que no puedan hablar por sí solos; Permita a las personas adquirir nuevos conocimientos y destrezas y a desarrollar por completo su potencial personal, confianza en sí mismo y creatividad; Promueva la solidaridad familiar, comunitaria, nacional y global.

Tanto los voluntarios como las organizaciones y las comunidades a quienes ellos sirven tienen una responsabilidad compartida de:

Crear ambientes en los que los voluntarios tengan un trabajo significativo que ayude a alcanzar resultados convenidos; definir los criterios de la participación voluntaria, incluyendo las condiciones bajo las cuales la organización y el voluntario puedan finalizar su compromiso, y desarrollar políticas para guiar la actividad voluntaria; proveer protecciones apropiadas contra los riesgos que corren los voluntarios y aquellos a los que sirvan; proveer a los voluntarios con adiestramiento apropiado, evaluación periódica y reconocimiento; asegurar el acceso a todos los voluntarios por igual al remover las barreras físicas, económicas, sociales y culturales que impidan su participación.

Tomando en cuenta los derechos humanos básicos como han sido expresados en la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los principios del voluntariado, y las responsabilidades de los voluntarios y las organizaciones en las que están involucrados, se solicita a:

Todos los voluntarios que proclamen su creencia en la acción voluntaria como una fuerza creativa y mediadora que:

Construya comunidades sanas y sustentables que respeten la dignidad de toda la gente; permita a las personas ejercer sus derechos como seres humanos y, así, ellos podrán mejorar sus vidas; ayude a solucionar problemas de tipo social, cultural, económico y ambiental, y; construya una sociedad más caritativa y justa a través de la cooperación mundial.

Asimismo, la declaración de voluntariado expresa:

Los líderes de: **todos** los sectores que se unan para crear “centros voluntarios” locales y nacionales fuertes, visibles, y efectivos para que sean ellos las organizaciones líderes del voluntariado; **el gobierno** que aseguren los derechos de toda la gente a ejercer el voluntariado; y que remuevan cualquier barrera legal que impida la participación, comprometa a los voluntarios en su trabajo, y provea recursos para ONG’s para promover y apoyar la movilización efectiva y la gerencia de los voluntarios; **las empresas** que fomenten y faciliten el compromiso de sus trabajadores en la comunidad como voluntarios y para que

comprometan los recursos humanos y financieros para desarrollar la infraestructura necesaria para apoyar al voluntariado; **los medios de comunicación** que reseñen las historias de los voluntarios y ofrezcan información que estimule y ayude a las personas a convertirse en voluntarios; **la educación** para que alienten y ayuden a las personas de todas las edades a que se conviertan en voluntarios, creando oportunidades para que ellos reflexionen sobre y aprendan de su servicio; **la religión** para que afirmen al voluntariado como una respuesta apropiada a la llamada espiritual a servir de todas la personas; **ONG's** para que crean ambientes organizacionales que sean agradables para los voluntarios y para comprometer los recursos humanos y financieros que son requeridos para comprometer efectivamente a los voluntarios.

EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

La extensión universitaria es el fortalecimiento de la función social de la universidad, proyección al pueblo de la cultura universitaria y preocupación por los problemas nacionales. Al respecto, la UNESCO, en su debate del Siglo XXI en París 1998, plantea: “el aprendizaje en los currículos son básicos y esenciales” (p.10).

Por supuesto que los aprendizajes son fundamentales, pues desarrollarán en los estudiantes las habilidades necesarias para la vida en sociedad. De esta manera, la extensión debe obligatoriamente formar parte del currículo, pues supone la interrelación de los actores del mundo universitarios, entendiéndose por éstos a profesores y educandos.

De igual forma, todos los currículos ucistas deberán engendrar sus acciones en una integración benéfica recíproca entre la máxima casa de estudios y la sociedad. Al respecto Rojas y Roa (2002), señalan que es una necesidad imperante establecer programas académicos donde esté bien definida la extensión compaginada con los programas de estudio. De esta manera, las formas de inclusión reseñadas destacan las propuestas curriculares integradoras en las cuales se consideran las características de la sociedad. Dichas propuestas se definen por el estudio de las áreas culturales, laborales y sociales que consienten la exploración de contenidos y el perfeccionamiento de procesos con la participación en la sociedad local. Igualmente, se apoyan las necesidades reales que generan el proyecto del currículo, las cuales dan respuestas a situaciones tecnológicas, productivas, éticas, políticas, individuales, curriculares, culturales, científicas, deportivas, recreativas y comunitarias.

De esta manera entonces, los Proyectos de Extensión se documentan en el plan de estudio, de acuerdo al componente de formación general como proyectos electivos, poseen un perfil de flexibilidad, y surgen del alumno o del profesor; pueden abarcar un tiempo de duración de uno o varios semestres y conforman un módulo primordial para la formación integral del estudiante de pregrado y postgrado. Asimismo, los Proyectos de Extensión se encuentran dirigidos a perfeccionar el nivel académico, cultural, social y deportivo de los estudiantes de pre y postgrado, con la idea de mejorar su formación profesional al acercarlos a su contexto real, con el fin de desarrollar transformaciones fortaleciendo la labor social de la comunidad ucista con la sociedad local, para aportar soluciones ante la problemática comunal.

De acuerdo al Núcleo de Directores de Cultura y Extensión de las Universidades (2002), UNIVERSIDAD DE CARABOBO, Dirección de Extensión y Servicios a la Comunidad (DESCO), en sus “Cuadernos 8”, los propósitos de la extensión universitaria son:

- Desarrollar el sentido de pertenencia y vinculación con su universidad y especialmente con su entorno.
- Satisfacer sus intereses personales y sociales y crear más allá del aula, espacios nuevos y placenteros en la relación del estudiante con la universidad.

- Promover actividades académicas, culturales, deportivas, científicas., recreativas y de cualquier otra índole, que sin la rigidez de un curso regular, permitan desarrollar en el estudiante sus potencialidades personales, sintiendo que la extensión universitaria es importante para su proyección como líder comunitario.
- Satisfacer intereses personales, profesionales y sociales.
- Proyectar la función social de su profesión.
- Promover el mejoramiento personal y social a través de su participación activa y consciente en acciones comunitarias.
- Participar de manera espontánea, reflexiva y entusiasta en actividades académicas, culturales, científicas, deportivas y recreativas.
- Valorar el esfuerzo, el trabajo en equipo como fuente de avance personal y social.
- Participar creativamente al propiciar cambios favorables en su entorno, sistematizar y generar intercambios.
- Participar voluntariamente en trabajos cooperativos de interés social.
.Estrechar vínculos interinstitucionales a fin de garantizar una educación de calidad.
- Proyectar la función Social de la profesión para la cual se está preparando.
- Estrechar vínculos interinstitucionales a través de diversos eventos académicos científicos que propicien la actualización constante.

- Crear y recrear el conocimiento en el ámbito socioeducativo.
- Promover la investigación en áreas de vital relevancia para su desempeño.
- Generar una cultura de producción y divulgación de obras académicas, artísticas y literarias.
- Crear una cultura de uso racional y recreativo del tiempo libre en pro del bienestar estudiantil.
- Promover la ejecución de actividades deportivas como estrategia para preservar las condiciones físicas y la salud mental.
- Desarrollar el espíritu de competencia, la disciplina y la capacidad de trabajar en equipo a través de intercambios deportivos y recreativos.
- Proyectar la imagen institucional en el ámbito local, regional y nacional.
- Organizar clubes y eventos deportivos dirigidos a niños, jóvenes, adultos para estimular la participación de la comunidad intra y extra institucional.
- Promover la investigación en el área deportiva y recreativa para generar proyectos factibles relacionados con el desarrollo de las actividades del área en la comunidad.
- Promover la organización de grupos para difundir las diversas manifestaciones culturales, nacionales, regionales y locales.
- Propiciar la investigación de las diversas manifestaciones culturales en diversos escenarios.

- Detectar aptitudes artísticas en la población estudiantil y en los docentes.
.Divulgar el potencial cultural y artístico de la institución a través de eventos y exposiciones.
- Generar proyectos de investigación que permitan el desarrollo y afianzamiento del rol como promotor social.
- Proyectar la institución en escenarios culturales y artísticos.

Asimismo, los Lineamientos para la Inserción de la Extensión en el Currículo son:

1. Las Actividades de Extensión Acreditables son actividades bajo la modalidad de Proyectos de Extensión que se insertan en el Diseño Curricular de las carreras de pregrado y en los programas de postgrado.
2. Los Proyectos de Extensión que son acreditados en el Currículo deben proveer en el estudiante su función extensionista para el beneficio y disfrute de los miembros de la comunidad intra o extra institucional.
3. Los Proyectos de Extensión constituyen uno de los elementos más flexibles del Currículo, que demanda acciones y procesos a partir del hacer y el quehacer de la comunidad intra y extra universitaria, con el objeto de generar y mantener interacciones que contribuyan a promover y fomentar el

conocimiento y el desarrollo cultural, científico, deportivo y recreativo en beneficio de esa comunidad. Por otra parte, la flexibilidad del Currículo con estos proyectos se observa también, en el sentido, que le permite al docente conjuntamente con sus estudiantes decidir acerca del proyecto que van a trabajar, es decir, qué van a aprender, cómo y cuándo lo van a aprender y, qué, cómo y cuándo se evalúa.

4. Los Proyectos de Extensión son de carácter espontáneo, responden a un contexto y realidad sacionatural, el docente los diseña en atención a esa realidad y a las necesidades de los estudiantes. Igualmente, se aspira ayudar a contribuir en situaciones, problemas que pueden ser de tipo eventual o permanente que afectan el ámbito local, regional y nacional.
5. Los Proyectos de Extensión no pueden ser cursos donde se pretenda ampliar contenidos, trabajos de otros cursos, abordar contenidos que no tienen cabida en otros cursos, formar parte de proyectos de investigación o trabajos de ascenso de profesores, ni tener características de posiciones políticas o religiosas.
6. En el diseño del Proyecto se toman en cuenta las características locales e institucionales, así como también, las relaciones interinstitucionales que hacen factible la ejecución del mismo.
7. Los Proyectos de Extensión tienen por finalidad estimular en el estudiante, la capacidad crítica, creativa y la confrontación de la teoría con la práctica con utilidad social. Además se encuentran interrelacionados con la docencia, la

investigación y con el entorno sacionatural lo que permite vincular a la Universidad con la sociedad. Asimismo, estos proyectos contribuyen con la formación integral del estudiante, al desarrollar la sensibilidad social y fortalecer una actitud de compromiso y responsabilidad con su comunidad como servidor social y futuro profesional.

8. Los Proyectos de Extensión deben diseñarse de manera que contengan como mínimo los siguientes componentes programáticos: a) teórico -explicativo, b) ensayo, acondicionamiento, entrenamiento o período preparatorio, c) desarrollo de la actividad por parte del estudiante, d) difusión intra y extra-institucional, y e) criterios de evaluación.
9. Todo Proyecto de Extensión debe ser evaluado sobre la base del impacto al entorno sociocultural, atendiendo al principio de pertinencia social. Es importante que la comunidad en general conozca los resultados de impacto social que se logran con la puesta en práctica de estos proyectos.
10. Los Proyectos de Extensión podrán hacerse mediante el patrocinio externo de entes públicos o privados, como por ejemplo, gobernaciones, alcaldías, empresas privadas y organismos no gubernamentales. En tales casos debe preverse la concentración de alianzas interinstitucionales.

Historia del Área de Estudios de Postgrado UC

De acuerdo a la Página Oficial del Área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, www.postgrado.uc.edu.ve, en 1971, se fundó esta Casa de Estudios contando con el mando del primer Decano, Rafael González Vaquero, en honor de quien se coloca al nombre a la Biblioteca que hoy en día presta sus servicios a la población estudiantil. Comenzó con un Programa de Matemática, posteriormente se establecieron los estudios de Ingeniería Mecánica (septiembre 1971), Ingeniería Eléctrica (marzo 1972), Administración de Negocios (junio 1973), etc. Todo esto conduce a la obtención del Master en ciencias. En la actualidad, el Área de Estudios de Postgrado ofrece las maestrías en Matemáticas, Administración de Empresas, Administración del Trabajo y relaciones Laborales, Economía de Empresas, Ingeniería Industrial, Ingeniería Eléctrica (1989), Educación mención Planificación Curricular, investigación Educativa, Gerencia Avanzada en Educación y otras.

Asimismo, Maestrías en Ciencias de la Enfermería, mención Enfermería Perinatal y Administración de los Servicios de Enfermería (1998), Maestría en Literatura Venezolana(1990), Doctorado en Ciencias Sociales (1989) y los cursos a nivel de Postgrado a nivel de Especialización en Anestesiología (Hospital Angel Larralde),

Cirugía General, Cirugía Pediátrica, Medicina Interna, Obstetricia y Ginecología, Pediatría y Puericultura, Traumatología y Ortopedia (1982) y los Programas de Especialización en Nefrología (Hospital Central/ 1980), Perinatología (1981), Dermatología y Pediatría (1984), Medicina Familiar (1991).

Paralelamente al Área de Estudios de Postgrado tenía bajo su responsabilidad la coordinación del programa de Formación Docente de la Universidad de Carabobo, creado en 1980, el cual si bien no era considerado como un curso propiamente de Postgrado, respondía en parte a la Formación Integral de su personal Docente, en el área de Educación, Investigación y Extensión. A partir de 1990 este programa es reemplazado por el Programa de Especialización en Educación Superior (PEDES), el cual amplía el alcance, en relación a la profundización de los conocimientos y el compromiso docente y la cobertura, ya que es ofrecido a los docentes de otras Instituciones de Educación Superior en la región.

Los programas de Postgrado de la Universidad, según Rafael González Vaquero, surgen principalmente con el propósito institucional de "asistir a su propio personal en su esfuerzo por lograr mejores niveles de preparación", propósito que se pone de manifiesto en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de

Carabobo cuando establece como objetivo prioritario de los cursos " ofrecer la oportunidad de continuar estudios avanzados a las personas que posean título universitario o de Educación Superior Equivalente". " Contribuir a la mejor preparación del personal Académico de la Universidad en sus funciones docentes y de investigación" y "contribuir, a través de la docencia a la investigación, a dominar, evaluar, aplicar y enriquecer el conocimiento científico y humanístico y sus tecnologías".

A sus treinta (30) años de fundación el Área de Estudios de Postgrado está en su mejor etapa de Consolidación y Crecimiento, contando con cuarenta y cuatro (44) departamentos que están a disposición de público en general, ofreciendo programas Curriculares, de Extensión, de Investigación y los servicios de Biblioteca, información y documentación.

Misión

* Ser reconocidos por ofrecer programas de alta calidad con pertinencia social, que promuevan la creación humanística, científica y tecnológica, en un marco de valores éticos, estéticos y morales.

Visión

* Los estudios de postgrado de la Universidad de Carabobo tienen como finalidad profundizar la formación del talento humano profesional; generar y socializar el conocimiento y desarrollar relaciones con diversos sectores para contribuir al bienestar social

Políticas Generales del Área de Estudios de Postgrado

- Formar recursos humanos de alta calidad, en cuarto y quinto nivel educativo, acorde con los requerimientos científicos, humanísticos y tecnológicos, a nivel nacional e internacional, mediante el desarrollo de una sinergia de profesores de vanguardia y tecnología de punta, para promover el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo sustentable del país.
- Impulsar estudios de avanzada para la ampliación, actualización y perfeccionamiento de recursos humanos.
- Consolidar y fortalecer la administración descentralizada de los Estudios de Postgrado para que las Facultades, a través de sus Departamentos, Cátedras, Centros e

Institutos de Investigación, gerencien las actividades académicas, administrativas y financieras de sus Programas de Postgrado.

- Privilegiar la investigación como eje para el mantenimiento de cualquier programa de Postgrado.
- Estimular y fomentar la creación y producción intelectual, la aplicación y transferencia de nuevas tecnologías, dando prioridad a la atención de las necesidades del entorno.
- Fomentar estudios de Postgrado, promocionando estrategias de aprendizaje que incorporen la flexibilidad, la creatividad, la interdisciplinaridad, la desescolarización y la deslocalización.
- Exigir la autoevaluación y la acreditación de todos los programas de Postgrado como garantía de altos niveles de calidad.
- Utilizar nuevas tecnologías de información y comunicación para el desarrollo de las actividades de Postgrado.
- Promover la vinculación de las actividades de docencia, investigación y extensión del postgrado y el pregrado.
- Promover la cultura institucional de un docente con dedicación universitaria integral: docencia de pre y post grado, investigación y extensión.

- Mantener un sistema de admisión, permanencia y egreso de calidad enmarcado dentro de la meritocracia, la eficacia y la eficiencia.
- Favorecer las relaciones interinstitucionales que permitan alianzas estratégicas con organismos académicos regionales, nacionales e internacionales (redes de postgrado), a fin de ampliar la oferta de programas de postgrado.
- Propiciar la difusión de las actividades de postgrado, el servicio, la integración y la interacción regional, nacional e internacional.
- Garantizar el respeto de los recursos presupuestarios y financieros del postgrado, aprobado por el Ejecutivo Nacional (Pautas del Postgrado) y los autogenerados, de tal manera que los mismos se asignen e inviertan en las actividades del postgrado.
- Propiciar la extensión como un proceso de interacción que los actores de la educación de postgrado realizan en un entorno social para aprender de él, comprenderlo y mejorarlo.

Vínculos Sociedad – UC

Beneficios organizacionales:

- Obtendrán los servicios de voluntarios de alta calidad y formación profesional universitaria, que no devengan sueldo alguno.

- Afianzará vínculos de hermandad con la comunidad Ucista.

Beneficios Comunes:

- Se iniciará la actitud social de los individuos con gran capacidad para detectar, estudiar y dar respuesta a la problemática de índole educativo y/o gerencial, entre otras.
- Se incentivarán el desarrollo de proyectos comunitarios en áreas necesitadas.
- Se propiciará actividades dirigidas a la superación cultural y educativa de la comunidad.
- Se originará la integración entre ésta y la universidad, gracias al compromiso leal que se espera generar en los estudiantes de Maestría con respecto al colectivo.
- Se Propiciará la reflexión de individuos conscientes de que su capacidad creadora, formación profesional y sus conocimientos teórico-prácticos deben estar al servicio de la comunidad para la resolución de los problemas comunales, deslastrándose del excesivo individualismo.

Beneficios Universidad de Carabobo

- Se desarrollará una herramienta gerencial-social efectiva, a ser utilizada por las distintas Maestrías de la Facultad de Ciencias de la Educación.
- Se establecerán vínculos entre diferentes empresas e instituciones públicos y/o privados, con el fin de fortalecer lazos de servicio mutuo para beneficio de la comunidad ucista.
- Se afianzarán vínculos con la sociedad, generando recompensas satisfactorias para ambas (UC y sociedad).
- Se promoverá la incorporación de la comunidad ucista en los proyectos orientados al mejoramiento y desarrollo gerencial, social, cultural, artístico y deportivo.

Participación Comunitaria y Social

El proceso a través del cual las personas asumen compromisos referentes al bienestar propio y el de la comunidad y, por ende, mejoran su contribución al desarrollo social, se considera participación comunitaria. Asimismo, entre los factores que la favorecen se encuentran: los consejos populares, la población de alto nivel educacional, las organizaciones de base y recursos locales, los nuevos actores y procesos con posibles

relaciones de cooperación, la comunidad de ideas con un conjunto de organismos nacionales que permite potenciar acciones integradas,

Igualmente, la forma de incrementar este tipo de participación, se basa fundamentalmente en realizar diagnósticos para conocer a profundidad las características de la comunidad, y a su vez establecer contactos con la misma e instituciones de gobierno, a través de los cuales se puedan crear equipos e identificar sus líderes, para poder formarlos social, personal y gerencialmente, con la finalidad de que puedan priorizar los problemas de la comunidad y buscar solucionarlos.

UNIRSE – UNIVERSITARIOS AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD

En el año 1991 se crea la organización estudiantil UNIRSE, gracias a los alumnos de la Universidad Nur, en Bolivia. Han logrado hasta la actualidad más de 1000 proyectos en barrios y comunidades de Santa Cruz, realizados por más de 3200 estudiantes de esta máxima casa de estudios. Su misión es:

Administrar, liderar y promover el servicio comunitario a través de la educación, desarrollando estrategias y metodologías participativas, para poner en práctica las capacidades humanas, físicas, espirituales e intelectuales, apoyadas en los principios sobre los cuales se basa la Universidad Nur para contribuir al desarrollo integral del individuo y de la sociedad.

Igualmente, entre sus principales objetivos están:

1. Implementar y desarrollar un proceso sistemático de promoción y orientación continua dirigido a estudiantes, profesores y personal administrativo de la universidad respecto al valor del servicio voluntario a la comunidad.
2. Promover, coordinar y facilitar las actividades de servicio comunitario.
3. Desarrollar el espíritu de servicio, principalmente en los estudiantes, fortaleciendo la autopotenciación de las capacidades que sean necesarias.
4. Reducir, a través de los programas y de manera participativa, los problemas que aquejen a la sociedad.

El servicio comunitario, se cumple en esta universidad, a través del voluntariado, brindándoles la oportunidad de servir, interrelacionándose con otros individuos y adquiriendo nuevas experiencias. De acuerdo a la página Web de la Universidad Nur, www.nur.edu, los beneficios que el estudiante obtiene durante el voluntariado son:

- aplicación de las propias capacidades a la realidad boliviana
- fortalecimiento del desarrollo integral como ser humano
- ampliación de los horizontes profesionales
- adquisición de un currículo de experiencias individuales y grupales
- ampliación de las capacidades a favor propio y del bienestar de la comunidad.

De acuerdo a la misma página Web, los Programas Principales de Servicio de UNIRSE son:

Programa de Alfabetización

Continuamente, universitarios de la Nur van a los barrios periféricos y comunidades cercanas de la ciudad de Santa Cruz para formar pequeños grupos de adultos y nuestros ciudadanos mayores, quienes por algún motivo no aprendieron a leer y

escribir. Se reúnen con su grupo de adultos durante 4-6 meses hasta que ellos logran el objetivo de leer y escribir. Es una experiencia que demuestra mucha solidaridad, además fomenta una imagen muy positiva de la juventud. Los universitarios mismos resultan potenciados y transformados por su experiencia. Hasta la fecha, se estima que aproximadamente, 2000 personas han aprendido a leer y escribir por esta iniciativa de UNIRSE.

Liderazgo Juvenil "La juventud moviendo al mundo"

El programa de "Liderazgo Juvenil para el Servicio al Bien Común" se basa en la confianza en que los jóvenes pueden mover al mundo, que sus cualidades tales como idealismo, optimismo, espíritu abierto, espíritu de servicio, iniciativa están latentes y dispuestas a fructificar en una causa común que tome en cuenta sus necesidades más fundamentales y que le dé la oportunidad de transformarse en agentes de cambio capaces de asumir la responsabilidad de participar como ciudadanos en la construcción de una sociedad justa, pacífica y armoniosa.

Esta alternativa provee a jóvenes y adolescentes oportunidades para desarrollar capacidades de liderazgo y para participar como voluntarios en equipos de servicio,

en los cuales aprenden a diseñar, implementar y evaluar proyectos que benefician a la comunidad. La efectividad de este programa ha sido demostrada y ahora es necesario ampliar la escala de sus actividades para aumentar significativamente el número de jóvenes participantes. UNESCO-Bolivia, es oficialmente auspiciador de este programa y lo está promoviendo activamente como un modelo para aplicarlo en Bolivia y otros países de Latinoamérica. En tres años se espera involucrar a más de 10.000 jóvenes adolescentes en este movimiento.

Programa de Arte y Cultura

Los universitarios de la Nur vieron la oportunidad que UNIRSE representa para promover la promoción y preservación del arte y cultura regional y nacional. Durante estos doce años de vida, UNIRSE ha establecido una serie de eventos públicos anuales y semestrales en que se promueve los valores artísticos en la juventud universitaria y difunde la cultura al público. En este espacio se organizan talleres que desarrollan actitudes para el canto, poesía, teatro, las danzas etc., como medio para construir al desarrollo integral de la comunidad. El programa de arte y Cultura cuenta con un grupo de Ballet y otro de Teatro Popular; organiza además, actividades artísticas, tales como el Festival Intercarreras de danzas "Por mi Tierra", la noche de Talentos y el festival de teatro "Teatrun" .

Programa de Ecología y Medio Ambiente

Desde 1992 UNIRSE ha ido apoyando distintos programas y esfuerzos de concientizar a la comunidad sobre la importancia, de preservar el medio ambiente de la ciudad y sus alrededores, conservar los recursos naturales, y contribuir al equilibrio ecológico, buscar soluciones a los problemas de contaminación; tala de árboles y otros. Al mismo tiempo, muchos universitarios formaron grupos y se fueron a los barrios para promover la creación de huertos familiares y en la concientización del cuidado en el entorno ambiental.

Programa de Fortalecimiento Educativo

Está dirigido a estudiantes de escuelas y colegios. Donde los universitarios de diferentes carreras que tienen el conocimiento necesario, pueden facilitar clases de nivelación en las distintas asignaturas que se ofrecen en las instituciones educativas públicas y privadas. Es un programa en el que muchos universitarios han podido servir y experimentar una gran satisfacción de haber contribuido a la formación académica de jóvenes que requieren un apoyo más para poder seguir a sus estudios.

Programa de Bienestar Familiar

UNIRSE realizó investigaciones y consultas sobre los problemas que se dan en las familias. Una vez que estos fueron determinados, los estudiantes empezaron a organizar proyectos de orientación y capacitación familiar, muchas veces aprovechando de su creatividad juvenil, el arte y la cultura, en especial el teatro popular y otros métodos participativos. De este modo, se estimulan las personas a desarrollar sus propias capacidades y a resolver sus propios problemas en beneficio de toda la comunidad

Deportes y Recreación

UNIRSE ofrece diversos servicios que combinan diferentes campos de apoyo y responden a múltiples áreas de necesidad, tales como nutrición, higiene y educación física. Cuenta con el proyecto " Deporte, Higiene y Nutrición", a través del cual se realizan actividades deportivas enfocadas a la enseñanza de la higiene y la nutrición infantil, colaborando con hogares de niños, programas locales en barrios, etc.

Proyectos Individuales y Grupales

UNIRSE fomenta la iniciativa de sus semejantes universitarios, para que ellos se sientan libres de buscar oportunidades de servicio en la comunidad, en cumplimiento de los criterios y prioridades de UNIRSE como entidad de organización y apoyo. Con los años, se ha experimentado que los estudiantes de los barrios que estudian en la Nur empezaron a identificar los problemas de sus familias y comunitarios, muchas veces actuando como intermediarios de organizaciones de base, para presentar proyectos de desarrollo comunitario y bienestar. Al mismo tiempo, como resultado de las acciones de los universitarios de UNIRSE, en los distintos distritos y barrios, individuos, grupos de Ciudadanos y organizaciones, ahora buscan directamente a UNIRSE para pedir su la colaboración voluntaria de acuerdo a sus necesidades.

Programa de Ayudantías Académicas

Temprano en la vida de UNIRSE, los universitarios reconocieron que podrían prestar servicio a alumnos que necesiten refuerzo en algunas materias, tratando de eliminar las dificultades de aprendizaje que se presentan en el desarrollo de las cátedras.

Este Programa también busca ampliar los conocimientos y elevar la excelencia académica de los estudiantes. UNIRSE es un programa permanente de servicio a la comunidad que involucra grandes números de estudiantes universitarios en cientos de proyectos cada año, coordinando sus esfuerzos con muchas organizaciones de base de nuestra ciudad. Es un trabajo silencioso y sacrificado, un movimiento constructivo de liderazgo juvenil que representa un recurso humano de colaboración permanente para la municipalidad. Pero mas allá de los beneficios directos e inmediatos que un grupo o barrio puede sentir y experimentar, UNIRSE esta haciendo una verdadera contribución al futuro de la sociedad cruceña; de cultivar el valor y una mentalidad y actitud de servir a los demás, algo que todos sabemos está en peligro de perderse.

En este mismo orden de ideas, en Nicaragua, específicamente en Managua, se funda en el año 2005, la Unión Nicaragüense para la Responsabilidad Social Empresarial UNIRSE, organización que promueve la participación de las empresas de ese país, en las labores sociales y en la defensa del ambiente, así como las gestiones propias de la vida empresarial. De acuerdo a la información consultada en su página oficial web www.unirse.org, cuenta con 24 miembros fundadores, y su junta directiva está constituida por: Presidente: Carlos Reynaldo Lacayo. Vicepresidentes: Ricardo Terán y Javier Argüello.

Igualmente, según la misma página Web, entre sus principales Objetivos de trabajo están:

- Promover, divulgar y profundizar el tema de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con sus 5 campos de acción en Nicaragua.
- Los 5 campos de acción son:
 - La calidad de la vida laboral
 - La Ética en los negocios
 - La relación entre empresa y comunidad
 - Un marketing responsable
 - La defensa del medio ambiente
- Organizar eventos para intercambiar opiniones y hacer ofertas especiales a las empresas y organismos miembros de *uniRSE* (y/o interesados en el tema) para programas de capacitación sobre el tema de la RSE.
- Estudiar y publicar casos de buenas prácticas de la RSE en algunas empresas de Nicaragua para aprender de los éxitos de estos ejemplos.
- Apoyar a llegar en Nicaragua a un concepto unificado y orientado a las experiencias en la región y a nivel internacional sobre la Responsabilidad Social Empresarial y desarrollar el intercambio con otros organismos de la Responsabilidad Social Empresarial de la región, de Las Américas y a nivel internacional.

Bases Psicológicas

Teoría de la Motivación

Teoría de la Jerarquía de Necesidades.

En 1954 Maslow formuló su concepto de jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano. Maslow concibió esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura que demuestra sus necesidades en el transcurso de la vida. En la medida en que el hombre satisface, otras más elevadas toman el predominio del comportamiento.

La Jerarquía de las necesidades de Maslow es la siguiente:

- Necesidades fisiológicas (aire, comida, vestido, habitación, sueño, y satisfacción sexual)
- Necesidades de seguridad (protección contra el peligro o privación)
- Necesidades Sociales (amistad, ingreso o grupos, etc.).
- Necesidades de estimación (reputación, reconocimiento, auto-respeto, amor).

Maslow cree que la mayor parte de las personas en las sociedades con un alto nivel de vida tienen sus necesidades de los tres primeros niveles (fisiológicas, de seguridad y sociales) regularmente satisfechas, sin mucho esfuerzo y sin mucho efecto motivacional.

La teoría de Maslow presenta los siguientes aspectos:

Una necesidad satisfecha no es motivadora de comportamiento. Apenas las necesidades no satisfechas incluyen sobre el comportamiento dirigiéndolos hacia objetivos individuales. El individuo nace con un cierto contenido de necesidades fisiológicas, que son necesidades innatas o hereditarias. De inicio, el comportamiento se enfoca exclusivamente hacia la satisfacción de necesidades tales como el hambre, la sed, el ciclo sueño – actividad, el sexo, etc. A partir de aquí, el individuo ingresa en una larga trayectoria de aprendizaje de nuevos patrones de necesidades. Surgen las necesidades de seguridad, enfocadas hacia la protección contra el peligro, contra las amenazas y contra la privación. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias del individuo, enfocadas hacia la conservación personal.

A medida que el individuo pasa a controlar sus necesidades fisiológicas y de seguridad, surgen lenta y gradualmente las necesidades secundarias: Sociales, de estima y de auto - realización. Sin embargo, cuando el individuo alcanza la satisfacción de las necesidades sociales, surgen las necesidades de auto - realización. Esto significa que las necesidades de estima son complementarias a las necesidades sociales, mientras que las de auto-realización son complementarias a las de estima. Los niveles mas elevados de necesidad solamente surgen cuando los niveles más bajos están relativamente controlados y son alcanzados por el individuo.

Las necesidades más elevadas surgen no solamente en la medida en que las más bajas van siendo satisfechas, sino que predominan las más bajas de acuerdo con la jerarquía de las necesidades trazadas por Maslow. El comportamiento del individuo es influido simultáneamente por un gran número de necesidades concomitantes; sin embargo las necesidades mas elevadas tienen una activación predominante en relación con las necesidades más bajas. Las necesidades mas bajas requieren un ciclo motivacional relativamente rápido (comer, dormir, etc.) mientras que las necesidades mas elevadas requieren un ciclo motivacional extremadamente largo. Sin embargo, si alguna necesidad mas baja deja de satisfacerse durante mucho tiempo, se vuelve imperativa, neutralizando el efecto de las necesidades mas elevadas.

Teoría Conductista.

Según Skinner, (1953), la teoría conductista plantea que:

- El conocimiento consiste en una conducta pasiva
- El conductismo de Skinner está formado por tres elementos fundamentales: estímulo discriminativo, respuesta operante y estímulo reforzante.
- Es una teoría asociacionista, que implica que el conocimiento del ser humano se compone solamente de impresiones e ideas. Ambientalista porque influye considerablemente en el aprendizaje de la persona. Reduccionista porque no reconoce los procesos mentales del pensamiento.
- También tiene su base en las corrientes filosóficas: empirismo, positivismo, pragmatismo y evolucionismo.
- Para el conductismo el aprendizaje es un cambio relativamente permanentemente de la conducta que se logra mediante la práctica y en una interacción recíproca de los individuos y su ambiente.
- El conductismo considera al ser humano como un ser pasivo carente de identidad y de intenciones. Lo compara con una máquina.

Bases Administrativas

Teoría estructuralista de la Administración

De acuerdo a Chiavenato (1999), para los estructuralistas, la sociedad actual e industrializada es una sociedad de organizaciones, de las cuales el hombre pasa a depender para nacer, vivir y morir. Esas organizaciones están valiosamente diversificadas y requieren de sus partícipes, marcadas diferencias en su personalidad. Esas características permiten la participación simultánea de los individuos en varias organizaciones, en las cuales los papeles desempeñados varían, pudiendo llegar hasta la inversión. El estructuralismo amplió el estudio de las interacciones entre los grupos sociales, iniciado por la teoría de las relaciones humanas, hacia las interacciones entre las organizaciones sociales. De la misma forma como interactúan entre sí los grupos sociales, también interactúan entre sí las organizaciones. Esta teoría se derivó de los trabajos de Fayol y Taylor, citados por el autor mencionado.

Bases Sociológicas

Teoría del Comportamiento

Según Kerlinger (1990), la teoría del comportamiento surge a partir de la teoría de las relaciones humanas, resultando un enfoque sociológico motivacional. Toda organización se ve a sí misma como un órgano social que posee vida y cultura propias, donde se desarrollan estilos de administración y sistemas de estructura para tratar a las personas. Surge entonces, de aquí el comportamiento organizacional, generado de los intercambios de las relaciones y las expectativas de las propias organizaciones, y del encuentro entre los objetivos organizacionales y los individuales dentro de cada persona.

Bases legales

El presente estudio se fundamentó en la siguiente normativa legal: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 104 señala:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará, su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio permanente de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la Ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. (p. 31).

Igualmente, en su artículo 135 contempla:

Las obligaciones que correspondan al Estado, conforme a esta Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general, no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y responsabilidad social y asistencia humanitaria, correspondan a los o a las particulares según su capacidad. La ley proveerá lo conducente para imponer el

cumplimiento de estas obligaciones en los casos en que fuere necesario. Quienes aspiren al ejercicio de cualquier profesión, tienen el deber de prestar servicio a la comunidad durante el tiempo, lugar y condiciones que determine la ley. (p. 31).

De esta manera, el servicio social y comunitario, aunque obligatorio para los estudiantes de pregrado, debe tener continuidad por lo menos, a través del voluntariado de los estudiantes de postgrado, pues la ley demanda responsabilidad social para con la nación.

De igual forma, la Ley Orgánica de Educación (1980), en su artículo 97 donde establece que el Ministerio de Educación dentro de las necesidades y prioridades del Sistema Educativo y de acuerdo con los avances culturales establecerá para el personal docente programas de actualización de conocimientos, especialización y perfeccionamiento profesionales. Igualmente, en su artículo 38 referido en la misión de la Educación Superior en contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento conjunto de la sociedad en cuanto a formar profesionales de todos los aspectos de la actividad humana, ofreciéndoles cualificaciones que estén a la altura de los tiempos, comprendida la formación profesional, en las que combinen los conocimientos teóricos y prácticos de alto nivel mediante cursos y programas que

estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad.

Igualmente, la Ley de Universidades (1980), contempla en su Título I, Disposiciones Finales, artículo 2, lo siguiente:

Las Universidades son Instituciones al servicio de la Nación y a ellas corresponde colaborar en la orientación de la vida del país mediante su contribución doctrinaria en el esclarecimiento de los problemas nacionales.

De esta manera, las universidades deben estar al servicio del país, contribuyendo a la solución de los problemas sociales, la mejor vía es precisamente la extensión universitaria, con la idealidad de que quienes lo realicen sean profesionales universitarios cursantes de los estudios de postgrado.

Asimismo, esta Ley, en su artículo 4 establece que los conocimientos impartidos en la universidad y todos sus procesos de enseñanza y aprendizaje estarán al servicio de

la “justicia social” y de la “solidaridad humana”, o bien sea, a la contribución de las soluciones y aportes culturales, científicos, y humanísticos a la sociedad. Además en su artículo 6, expresa la finalidad única de la universidad ante el país, dirigida siempre a atender y prestar servicio a su entorno.

De igual forma, ésta en su Sección XV, De la Dirección y de la Comisión de Cultura, afirma en su artículo 138:

“En cada Universidad, adscrita al Rectorado, funcionará una Dirección de Cultura, la cual fomentará y dirigirá las actividades de extensión cultural de la Universidad, contribuyendo a la formación del alumnado y a la difusión de la ciencia y la cultura en el seno de la colectividad.”

Queda entendido, entonces, que en todas las universidades del país, existe una dirección de cultura que se encargará de regir las actividades inherentes a la extensión, mejorando y perfeccionando académicamente a sus estudiantes, y desarrollando acciones que vayan en beneficio de la sociedad.

De igual forma, La Ley de Servicio Comunitario del Estudiante Universitario, en su artículo 12, establece que El Ministerio de Educación Superior y las máximas casa de estudio, conjuntamente, tiene el deber de planificar cursos, talleres, seminarios, encuentros y otras actividades para divulgar la realidad del contexto comunitario, con la finalidad de formar a todos los actores del mundo universitario, que serán protagonistas de la actividades de servicio comunitario.

Esta misma Ley, en su artículo 14 trata sobre los convenios que habrá entre el Ministerio de Educación Superior, las máximas casas de estudio, las organizaciones del sector público y privado, las comunidades, y todas las asociaciones, que puedan contribuir y trabajar de manera conjunta en la realización de las labores sociales. Igualmente, el artículo 15 presenta entre las atribuciones de las instituciones de educación superior, dar a conocer a los estudiantes de educación superior los diferentes proyectos comunitarios, realizar los convenios con las comunidades y las organizaciones, públicas y privadas.

Asimismo, la mencionada ley de servicio comunitario, en su artículo 22 expone:

Iniciativa de Proyectos. La presentación de los proyectos ante las instituciones de educación superior podrá ser iniciativa de:

1. El Ministerio de Educación Superior
2. Las instituciones de Educación Superior
3. Los estudiantes de Educación Superior
4. Las asociaciones gremiales
5. Las instituciones públicas
6. Las instituciones privadas
7. Las comunidades organizadas.

Ante lo anteriormente expuesto, se entiende entonces que todos los actores del contexto universitario y comunal tienen el mismo derecho a proponer proyectos de labor social, ante lo cual se propone el presente estudio. Igualmente, en la Primera de sus Disposiciones Transitorias, establece que las máximas casa de estudio, deben tomar en cuenta para su evaluación, todos los proyectos de acción social que sean planificados por los estudiantes de educación superior, razón por la cual, se pone en evidencia que el presente estudio, debido a su

carácter de proyecto de extensión dirigida a la labor social, puede ser tomado en consideración para ser evaluado con los fines mencionados.

Es importante señalar que en Venezuela existe un cúmulo de leyes que protegen los derechos ciudadanos y exigen el cumplimiento de responsabilidades, de manera que el presente estudio se sustenta en las disposiciones legales reseñadas.

GLOSARIO

Gerencia: Capacidad para orientar, dirigir, tomar decisiones y lograr resultados de los que depende el éxito personal, el éxito de la empresa y el éxito del grupo que se esté dirigiendo.

Gerencia Social: Proceso mediante el cual se realizan acciones tendientes a fomentar el desarrollo integral de los conglomerados sociales.

Integración: Es un proceso que se da en forma gradual y dinámico, al permitir la interrelación que facilite la adaptación activa del sujeto a la dinámica socio-educativa circundante.

Solidaridad: Circunstancia de ser solidario de un compromiso. Adhesión circunstancial a la causa de otro. Responsabilidad mutua.

Voluntariado: Es el proceso de acción individual y grupal por medio del cual, los valores humanos de comunidad, cuidado y servicio pueden sustentarse y fortalecerse, los individuos pueden ejercer sus derechos y responsabilidades como miembros de comunidades, a la vez que aprenden y crecen durante sus vidas, realizando todo su potencial humano; y, las conexiones se puedan lograr a través de las diferencias que separan al hombre, para que puedan vivir juntos en comunidades sanas y sustentables,

trabajando juntos para proveer soluciones innovadoras a los retos comunes y para dar forma a los destinos colectivos.

Participación Comunitaria: es el proceso en virtud del cual los individuos y familia asumen responsabilidades en cuanto a su salud y bienestar propios y los de la colectividad y mejoran la capacidad de contribuir a su propio desarrollo económico y comunitario.

Participación Social: son los procesos sociales en los cuales todos los actores (incluidos los de la comunidad) participan en la identificación de problemas y la búsqueda y ejecución de las soluciones.

TABLA DE ESPECIFICACIONES

OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DEFINICION NOMINAL	DIMENSIONES O DEFINICION REAL	DEFINICION OPERACIONAL O INDICADORES	ÍTEMS
Presentar una Propuesta de Formación Gerencial para la Extensión Universitaria, a través del estudiante de Maestría: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo.	FORMACIÓN GERENCIAL	Conjunto de acciones formativas encuadradas bajo la rúbrica de formación gerencial y que está constituido por actividades de variado formato -Cursos, Seminarios, Jornadas, Encuentros- dirigidas a un personal específico, con el fin de potenciar una cultura gerencial propia, y promover la reflexión colectiva y la integración entre las Organizaciones y la comunidad donde se encuentran inmersas.	Actividades	Cursos	1a
				Seminarios	1b
				Jornadas	1c
				Encuentros	1d
				Asignaturas Electivas	1e
			Cultura Gerencial	Gerencia social	2, 3
				Aprendizaje de las funciones gerenciales	4
				Desarrollo de actividades gerenciales	5
			Integración Organizaciones - Comunidad	Mejoramiento académico	6,7
				Voluntariado	8
	Participación comunitaria	9			
	EXTENSIÓN UNIVERSITARIA	Fortalecimiento de la función social de la universidad, proyección al pueblo de la cultura universitaria y preocupación por los problemas nacionales.	Función social	Labor social	10
				Desarrollo de proyectos comunitarios	11
			Cultura universitaria	Soluciones a la problemática social	12
				Desarrollo: - Cultural	13a
			- Educativo	13b	
- Gerencial			13c		
- Comunal			13d		
Vínculos sociedad – UC			Beneficios: - Organizacionales	14a	
	- Comunales	14b			
	- Universidad de Carabobo	14c			

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación

La presente investigación se enmarcó dentro de la modalidad de Proyecto Factible, el cual según el Manual de Trabajo de Especialización, Maestrías y Tesis Doctorales de la Universidad Experimental Libertador (UPEL, 1998), “consiste en la elaboración de un modelo operativo viable o una solución posible a un problema tipo práctico, para satisfacer necesidades de una institución o grupo social” (p. 7). En este sentido se plantea una propuesta de Formación Gerencial para la Extensión Universitaria a través del estudiante de Maestría: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo.

Asimismo, esta investigación se desarrolló en tres fases: diagnóstico de necesidades, factibilidad y diseño de la propuesta, además se apoyó en el tipo de investigación

descriptiva basada en un diseño de campo. Según el Manual de Trabajo de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 1998), “se entiende por investigación de campo, el análisis sistemático de problemas con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores constituyentes a predecir su ocurrencia...” (p. 5). Es decir, los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad por el propio investigador.

El aspecto de campo según Kerlinger (1990), viene dado primeramente por la observación de una situación social o institucional y posteriormente, por el estudio de las relaciones entre las actitudes y los comportamientos de los individuos y de los grupos en dichas situaciones. En este sentido, se deduce que la presente propuesta, trata de aportar soluciones y beneficios en pro del contexto comunal, ante la necesidad de un grupo social, razón por la que se enmarca en dicha modalidad.

Población y Muestra

Población

Balestrini (2001), "... define que una población puede estar referida a un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos..." (p. 137) es decir, presentan características en común, las cuales serán válidas de acuerdo a las conclusiones obtenidas en la investigación.

Señala además, Tamayo (2004) "... se trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta" (p.46)

Para los efectos del presente estudio, la población estuvo conformada por 486 estudiantes pertenecientes a las Maestría en Educación del Área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo.

Muestra

Según Balestrini (2001), "...Una muestra es una parte representativa de la población, cuyas características deben reducirse en ella, lo mas exactamente posible..." (p.142)

Igualmente, Ary y Razavieh (1992), sostienen que "una muestra entre 10 y 30% de la población es suficientemente representativa" (p. 141). De allí que, se determinó la proporción de muestreo para la población a través de la siguiente fórmula:

$$F = \frac{n}{N}$$

Donde: n = tamaño de la muestra
N = Población total

Luego:

$$100\% = 486 \text{ sujetos en función de estudiantes de Maestría de Face}$$

$$10\% = X$$

$$X = 49$$

La muestra estuvo conformada por 49 estudiantes de las distintas maestrías en educación de la Universidad de Carabobo, escogidos a través del tipo de muestreo simple aleatorio, en la cual todos los elementos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados.

Según Bisquerra (1996), al seleccionar una muestra simple al azar, los individuos son elegidos de tal manera que cualquier individuo u observación en la población incluido en ella tenga probabilidad como otra u otro de ser elegido y que cada selección sea independiente de cualquier otra.

Técnicas de Recolección de la Información

Las técnicas de recolección de la información constituyen las formas de indagar acerca de los datos que se requieren para desarrollar la investigación. De este modo, en el caso de este estudio, se utilizaron: la observación directa, un análisis documental para la conformación del marco teórico y legal, y por último, será usada la técnica del cuestionario, que Hernández y otros (2003) lo definen como: “Conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 276). El mismo será policotómico y se aplicará a 49 sujetos en calidad de estudiantes de Maestría de la Face – UC.

El cuestionario se estructurará por 14 ítems con cinco (5) alternativas de respuesta, a las que se les otorgará un valor respectivo: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi nunca, Nunca; en una escala tipo Lickert. Además algunos de los ítems poseen

la particularidad de dividirse a su vez en otros, por lo cual, el total real de los mismos será de 23 ítems.

Según Hernández y Baptista (2003), una escala tipo Lickert es un conjunto de ítems presentado en forma de afirmaciones y juicios, ante los cuales, se pide la reacción de los sujetos a los que se administra.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

La validez según Hernández y Baptista (1998), se refiere “al grado en que un instrumento mide a la variable que se pretende medir” (p. 243). Está conformada por dos tipos de evidencia, validez de contenido, y validez de constructo.

La validez de contenido, es el grado en que la medición representa el concepto medido. Para otorgar este tipo de validez al instrumento del presente estudio, se elaboró una tabla de especificaciones, tomándose en cuenta los objetivos de la investigación para determinar las variables, las dimensiones, los indicadores y la elaboración de los ítems.

Ruiz (1998) define la validez como el instrumento de investigación educativa que mide el rasgo que se quiere medir, en este sentido, para la presente investigación se considerará la validez de contenido donde los ítems del instrumento serán validados por el juicio de expertos quienes considerarán cada ítems, la congruencia y la claridad.

Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (1998), la confiabilidad es un instrumento de medición que “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto y objeto produce iguales resultados” (p. 242). En consecuencia, para calcular la confiabilidad del instrumento de la presente investigación, se construyó una matriz de puntaje, ítem por ítem, cuyas escalas tienen varias alternativas de respuestas, según Lickert, donde fue conveniente utilizar el método de confiabilidad Alpha de Cronbach, que consiste en:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \cdot \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

De donde:

α = es el coeficiente de confiabilidad

K = es el número de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$ = es la sumatoria de las varianzas por preguntas

S_t^2 = es la varianza total de la distribución

El coeficiente de confiabilidad se determinó de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{23}{23-1} \cdot \left(1 - \frac{18}{122}\right)$$

$$\alpha = 1.05 \cdot 0,86 = \mathbf{0,90}$$

De esta manera, se interpreta que el coeficiente de confiabilidad del instrumento aplicado es de 0,90, que de acuerdo con la escala de Ruiz (1998), es de alta confiabilidad.

CAPITULO IV

DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTA LA PROPUESTA

CAPÍTULO IV

DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTA LA PROPUESTA

Análisis de los resultados

En cuanto al análisis estadístico que se realizó en esta investigación se procedió a tabular la información obtenida producto de las respuestas emitidas por los sujetos de la muestra seleccionados. Esta información permitió detectar la necesidad de realizar una propuesta de Formación Gerencial para la extensión universitaria a través del estudiante de Maestría: Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo

De este modo, los resultados se presentan en cuadros estadísticos en función de frecuencias y porcentajes con su respectiva representación gráfica e interpretación.

El orden de la presentación de los resultados se corresponde con las dimensiones, variables e indicadores considerados en el estudio, y esto permitió evidenciar la necesidad de la propuesta; relacionándose la información que suministró el cuestionario aplicado con el basamento teórico que sirvió de sustento a la investigación.

Tabla N° 1

Variable: FORMACIÓN GERENCIAL

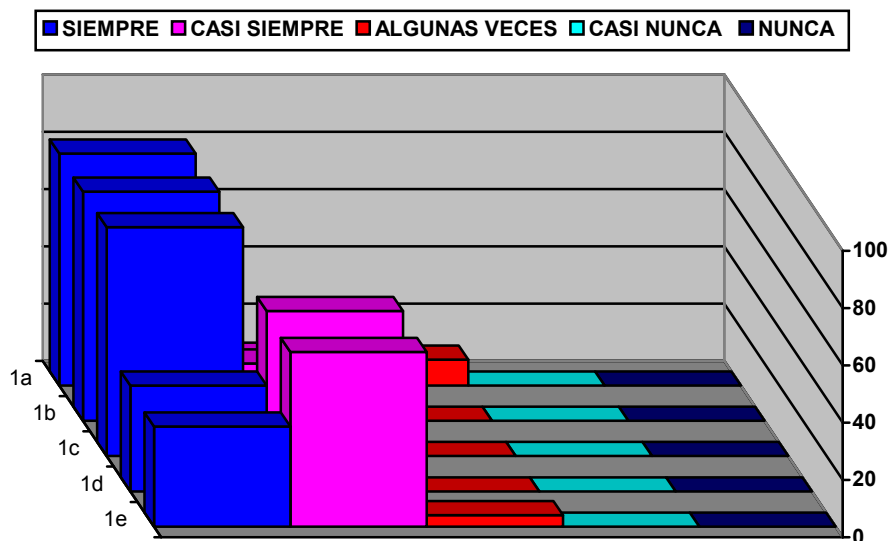
Dimensión: ACTIVIDADES

Indicador: CURSOS, SEMINARIOS, JORNADAS, ENCUENTROS,
ASIGNATURAS ELECTIVAS

ITEM N° 1 1. Ha participado usted en actividades de formación gerencial tales como:		Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
a	Cursos	41	81	5	10	3	9	0	0	0	0	49
b	Seminarios	39	80	10	20	0	0	0	0	0	0	49
c	Jornadas	39	80	10	20	0	0	0	0	0	0	49
d	Encuentros	18	37	31	63	0	0	0	0	0	0	49
e	Asignaturas Electivas	17	35	30	61	2	4	0	0	0	0	49

Gráfico N° 1

Distribución de los ítems 1a, 1b, 1c, 1d, 1e



Interpretación del gráfico N° 1

La primera variable en estudio es la Formación Gerencial, se caracteriza por la dimensión Actividades; que de acuerdo al indicador cursos, por parte del ítem N° 1a, permitió evidenciar que siempre el 81% de los estudiantes de postgrado en educación, han participado en cursos de Formación Gerencial.

Igualmente, para la misma variable y dimensión, el indicador Seminarios, por parte del ítem 1b, mostró que siempre en un 80% los encuestados han participado en Seminarios de tipo Gerencial.

Asimismo, para el indicador Jornadas, según el ítem N° 1c, encontró que el 80% de los sujetos muestrales ha realizado siempre jornadas de Formación Gerencial.

De esta manera, el indicador Encuentros, por parte del ítem N° 1d, indicó que el 63% de los alumnos de estudios de cuarto nivel en educación, casi siempre han asistido a Encuentros de tipo Gerencial.

De igual forma, el indicador Asignaturas Electivas, por parte del ítem N° 1e, mostró que los alumnos de maestría en educación, casi siempre en un 61% han cursado asignaturas electivas relacionadas con la Formación Gerencial.

Todo lo expuesto anteriormente, indica que la mayoría de los estudiantes de postgrados en educación, asisten a actividades de Formación Gerencial, por lo cual se deduce que ante un programa de Formación Gerencial como parte de la extensión Universitaria, a través de ellos, estarían dispuestos a participar de forma masiva; igualmente queda demostrada la imperante necesidad de realizar actividades de este tipo, pues es imprescindible para los alumnos que cursan estudios de cuarto nivel, complementar su formación profesional, y es deber de la universidad proporcionárselo.

De esta manera, el artículo 3 de la Ley de Universidades (1.980) señala:

“Las Universidades deben realizar una formación rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza, a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores; y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la nación para su desarrollo y progreso”.

De igual forma, de acuerdo al Núcleo de Directores de Cultura y Extensión de las Universidades (2002), Universidad de Carabobo. Dirección de Extensión y Servicios a la Comunidad (DESCO), en sus “cuadernos 8”, uno de los propósitos de la extensión universitaria es:

- Promover actividades académicas, culturales, deportivas, científicas, recreativas y de cualquier otra índole, que sin la rigidez de un curso regular, permitan desarrollar en el estudiante sus potencialidades personales, sintiendo

que la extensión universitaria es importante para su proyección como líder comunitario.

Igualmente, entre las políticas generales del área de estudios de postgrado se encuentran:

- Estimular y fomentar la creación y producción intelectual, la aplicación y transferencias de nuevas tecnologías, dando prioridad a la atención de las necesidades de su entorno.
- Promover la vinculación de las actividades de docencia, investigación y extensión del postgrado y del pregrado.

Igualmente, la Ley de Servicio Comunitario del Estudiante Universitario (2004), en su artículo 12, establece que el Ministerio de Educación Superior y las máximas casa de estudio, conjuntamente, tienen el deber de planificar cursos, talleres, seminarios, encuentros y otras actividades para divulgar la realidad del contexto comunitario, con la finalidad de formar a todos los actores del mundo universitario, que serán protagonistas de las actividades de servicio comunitario.

Tabla N° 2

Variable: FORMACIÓN GERENCIAL

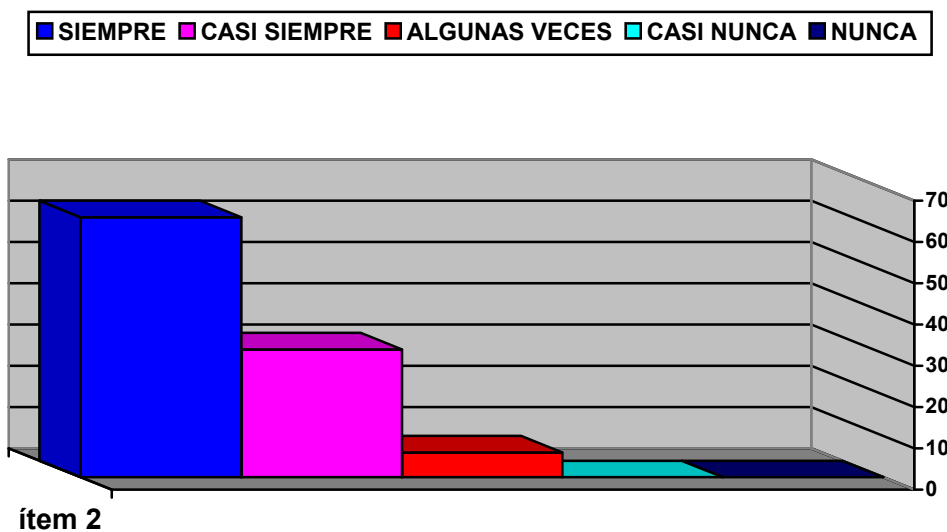
Dimensión: CULTURA GERENCIAL

Indicador: GERENCIA SOCIAL

ITEM N° 2	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
2. Existe cultura gerencial en la comunidad a la cual pertenece, para resolver sus problemas	31	63	15	31	3	6	0	0	0	0	49

Gráfico N° 2

Distribución del ítem 2



Interpretación del gráfico N° 2

Para la variable en estudio Formación Gerencial, representada por su dimensión Cultura Gerencial, de acuerdo al indicador por parte del ítem N° 2, que Siempre en un 63% existe cultura gerencial en la comunidad a la cual pertenecen los encuestados, para resolver sus problemas.

De esta manera, queda demostrado que las comunidades resuelven sus conflictos y atacan sus problemas, en la mayoría de los casos, aplicando principios gerenciales por lo cual se evidencia la necesidad de una cultura gerencial de tipo social, donde interactúen la universidad y la sociedad involucrándose de manera recíproca, y la mejor vía es la participación comunitaria a través de la extensión universitaria, y esto constituye el fin primordial de la presente propuesta.

Al respecto, Guedez (1996), dice “Gerencia es tomar una ideas, unas intenciones, unos sentimientos y convertirlos en un propósito, luego de aplicarle una serie de recursos y de administrarlos a través de determinadas acciones organizacionales”. (p. 46). Precisamente, la gerencia reúne una serie de aspectos para lograr los objetivos de un grupo de personas, y esto puede ser utilizado para beneficios de las relaciones entre la comunidad y la universidad.

Igualmente, Granell y Yaraway (1997) indican que la gerencia social es “el proceso mediante el cual se realizan acciones tendientes a fomentar el desarrollo integral de los conglomerados sociales” (p. 13), y su finalidad será entonces promover en los profesionales ucistas la creación de una participación activa en los procesos que conllevan al desarrollo social.

Tabla N° 3

Variable: FORMACIÓN GERENCIAL

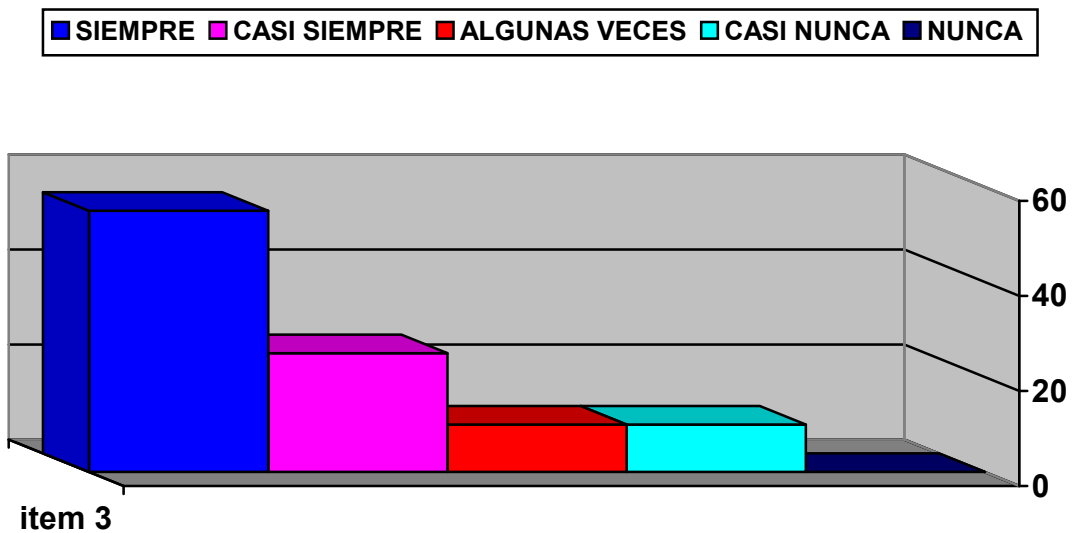
Dimensión: CULTURA GERENCIAL

Indicador: GERENCIA SOCIAL

ITEM N° 3	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
3. Se involucraría usted actualmente en actividades de formación en gerencia social	27	55	12	25	5	10	5	10	0	0	49

Gráfico N° 3

Distribución del ítem 3



Interpretación del gráfico N° 3

La variable Formación Gerencial, representada por la dimensión Cultura Gerencial, según el indicador Gerencia Social por parte del ítem N° 3 permitió evidenciar que los estudiantes del postgrado se involucrarían actualmente en actividades de Formación en Gerencia Social, siempre en un 55%, lo que demuestra la necesidad de realizar una propuesta de formación gerencial para la extensión universitaria a través del estudiante de maestría en educación; con el fin de activar la gerencia social que constituye un deber de la universidad para con la comunidad, por la vía del voluntariado y la participación comunitaria de los alumnos de estudios de cuarto nivel, de educación, y de esta manera aprovechar tan valioso recurso humano profesional.

En este sentido, se necesita de programas de Formación Gerencial social, a través de los cuales se sensibilice y se forme en materia de atención de la realidad social del país y la construcción de proyectos sociales, utilizando como medio a los principios gerenciales, que contribuirán al perfeccionamiento de las soluciones de problemas y de las propuestas y proyectos que beneficiarán a las comunidades, labor que será desempeñada por los voluntarios estudiantes de postgrado.

Al respecto, Ballesteros (1990), manifiesta que entre los principios de la Formación Gerencial Social, se encuentran:

- Principios Activos: la formación gerencial social tiene resultados deficientes si no se aplican dos (2) aspectos fundamentales: 1. la formación ha de realizarse impartiendo conocimientos y aplicando técnicas actualizadas de

adiestramiento y 2. Cada uno de los participantes debe intervenir activamente para lograr una interrelación dinámica en el grupo.

Además, según Silva (1992), “el fenómeno educativo es el pilar fundamental del proceso de socialización y para que se desarrolle al máximo una determinada comunidad, es necesario integrar las acciones de sus miembros”.

Tabla N° 4

Variable: FORMACIÓN GERENCIAL

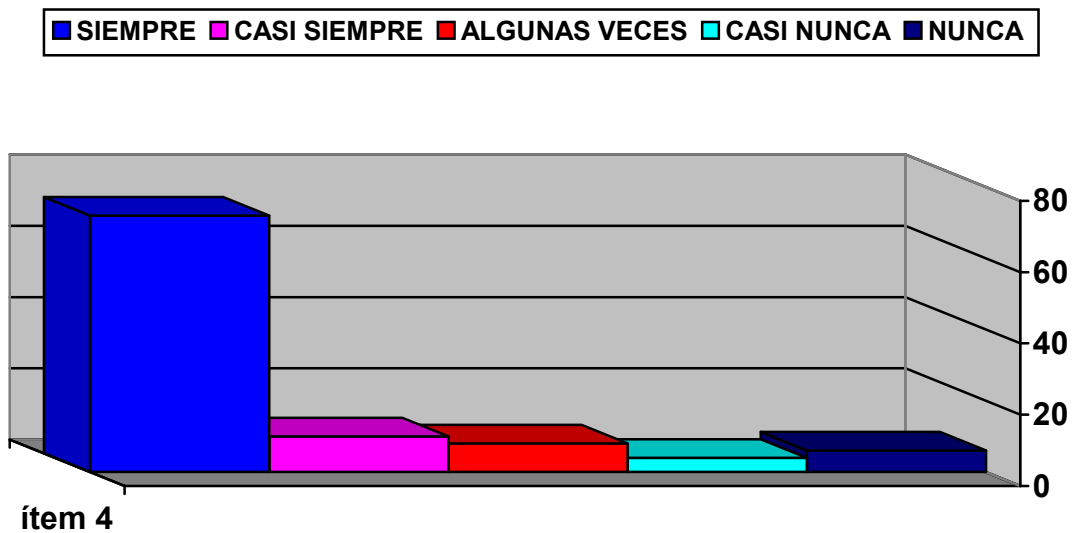
Dimensión: CULTURA GERENCIAL

Indicador: APRENDIZAJE DE LAS FUNCIONES GERENCIALES

ITEM N° 4	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f
4. Aplicaría usted sus conocimientos sobre las funciones gerenciales dirigidas a la comunidad	35	72	5	10	4	8	2	4	3	6	49

Gráfico N° 4

Distribución del ítem 4



Interpretación del gráfico N° 4

La variable Formación Gerencial, representada por la dimensión Cultura Gerencial, representada por la dimensión Cultura Gerencial, de acuerdo al indicador Aprendizaje de las funciones gerenciales, por parte del ítem N° 4, permitió evidenciar que los estudiantes de postgrado aplicarían sus conocimientos sobre las funciones gerenciales en las actividades dirigidas a su comunidad, siempre en un 72%.

Se entiende entonces, de esta manera, que si los sujetos encuestados poseen conocimientos gerenciales, los pondrían en práctica al momento de realizar distintas actividades que tienen que ver con su comunidad, por lo que se deduce además que los mismos se preocupan por la comunidad a la cual pertenecen.

Por lo anteriormente descrito, se identifica la gran necesidad de generar una propuesta de formación gerencial para la extensión universitaria a través del estudiante de maestría en educación, con la finalidad de darle herramientas para la solución de problemas comunales y el progreso de la misma, contribuyendo a su vez a afianzar vínculos entre la máxima casa de estudios y la sociedad en general.

De esta forma, según Granell y Yaraway (1997), entre los principios de la gerencia social se encuentra:

Capacidad de respuesta: referida a la necesidad de lograr en la universidad y en la sociedad, la capacidad para hacer frente a contingencias personales y comunitarias visibles.

Tabla N° 5

Variable: FORMACIÓN GERENCIAL

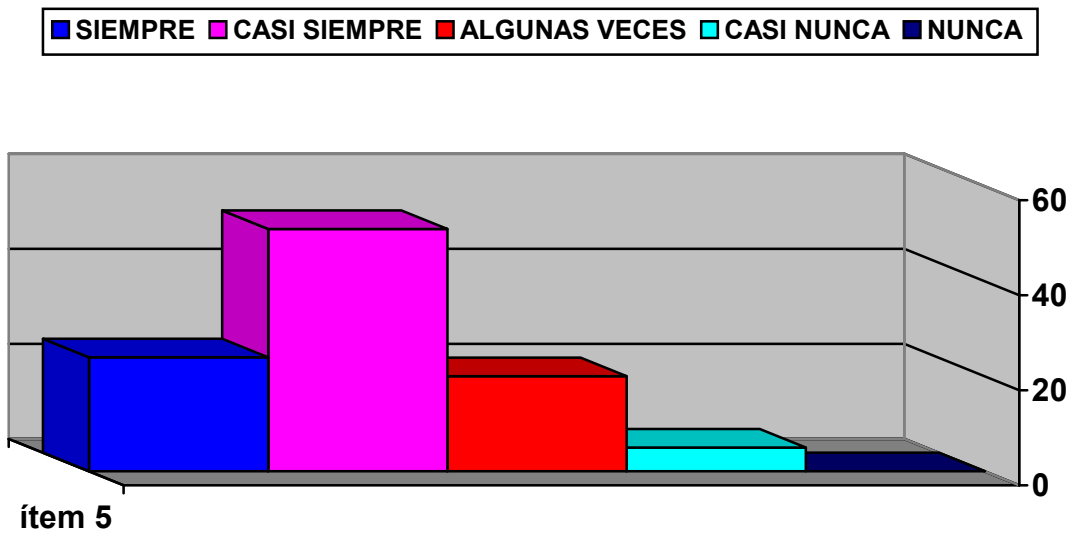
Dimensión: CULTURA GERENCIAL

Indicador: DESARROLLO DE ACTIVIDADES GERENCIALES

ITEM N° 5	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5. En su comunidad poseen cultura gerencial para desarrollar sus actividades	12	24	25	51	10	20	2	5	0	0	49

Gráfico N° 5

Distribución del ítem 5



Interpretación del gráfico N° 5

Para la variable en estudio Formación Gerencial, representada por la dimensión Cultura gerencial, de acuerdo a su indicador Desarrollo de actividades gerenciales, por parte del ítem N° 5, los estudiantes encuestados, demuestran que casi siempre en un 51%, en su comunidad poseen cultura gerencial para desarrollar sus actividades.

Esto quiere decir que la gerencia es un factor importante para que las comunidades desarrollen sus distintas actividades, por lo cual se considera imprescindible que los estudiantes de las maestrías en educación, se formen en el área gerencial y trabajen voluntariamente prestando servicio comunitario con la guía de extensión universitaria de la Universidad de Carabobo, pues constituyen un recurso humano valioso adecuado para mejorar todas las acciones que se deban realizar en sus comunidades, contribuyendo con el desarrollo social de la nación.

En este sentido, el Núcleo de Directores de Cultura y Extensión de las Universidades (2001), en sus “cuadernos 8”, establece entre los propósitos de la extensión universitaria que:

- Desarrollar el sentido de pertenencia y vinculación con su universidad y especialmente con su entorno.
- Proyectar la función social de cada profesión
- Valorar el esfuerzo, el trabajo en equipo como fuente de avance personal y social.

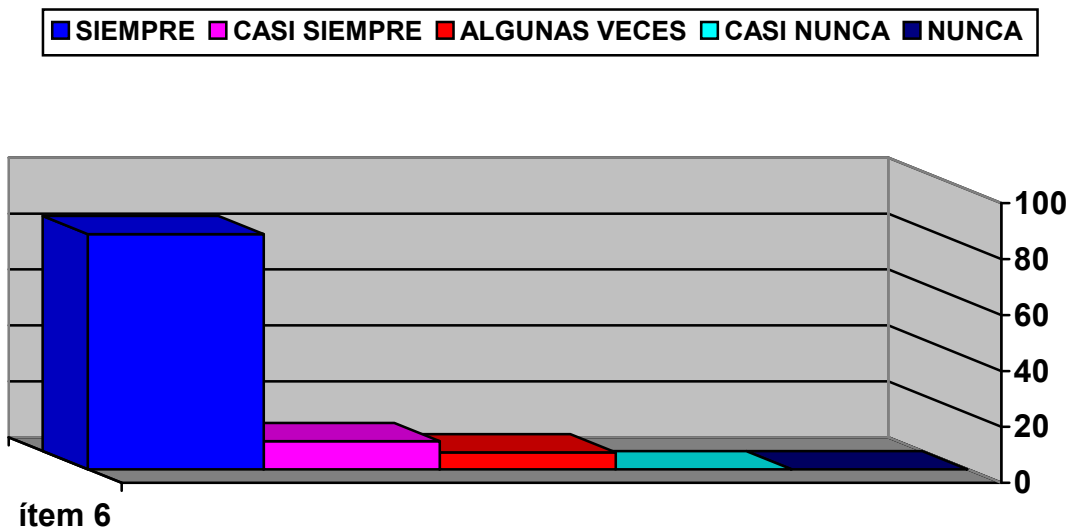
Tabla N° 6

Variable: FORMACIÓN GERENCIAL
Dimensión: CULTURA GERENCIAL
Indicador: MEJORAMIENTO ACADÉMICO

ITEM N° 6	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
6. Tomaría en cuenta la formación gerencial para su mejoramiento académico	41	84	5	10	3	6	0	0	0	0	49

Gráfico N° 6

Distribución del ítem 6



Interpretación del gráfico N° 6

Para la variable Formación Gerencial, representada por la dimensión Cultura Gerencial, según su indicador Mejoramiento Académico, por parte del ítem N° 6, evidencia que siempre en un 84%, los estudiantes de maestrías en educación, tomarían en cuenta la formación gerencial para su mejoramiento académico, por lo cual se puede observar la imperante necesidad de realizar una propuesta de formación gerencial para la extensión universitaria a través del estudiante de maestría, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo.

Al respecto, la Ley Orgánica de Educación (1980), en su artículo 38, referido a la misión de la educación superior en contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento del conjunto de la sociedad en cuanto a formar profesionales de todos los aspectos de la vida humana, ofreciéndole cualificaciones que estén a la altura de los tiempos modernos, comprendida la formación profesional, en las que combinen los conocimientos teóricos y prácticos de alto nivel mediante cursos y programas que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad.

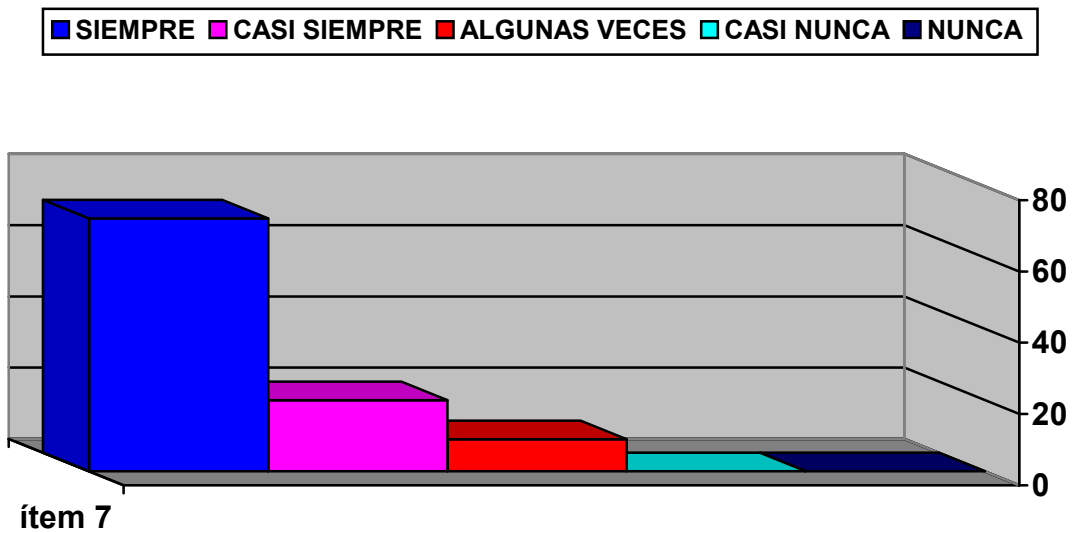
Tabla N° 7

Variable: FORMACIÓN GERENCIAL
Dimensión: CULTURA GERENCIAL
Indicador: MEJORAMIENTO ACADÉMICO

ITEM N° 7	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
7. La cultura gerencial se encuentra inmersa en su mejoramiento académico	35	71	10	20	4	9	0	0	0	0	49

Gráfico N° 7

Distribución del Item 7



Interpretación del gráfico N° 7

La variable Formación Gerencial, de acuerdo a la dimensión Cultura Gerencial, según su indicador Mejoramiento académico, representado por el ítem N° 7, demuestra que los sujetos encuestados, consideran que la cultura gerencial está inmersa en su mejoramiento académico, siempre en un 71%.

Lo anterior constituye otra razón más de peso para la realización de la presente propuesta, debido a que los estudiantes de las distintas maestrías en educación, consideran la cultura gerencial al momento de perfeccionarse académicamente.

Al respecto, la visión del área de estudios de postgrado de la UC, establece “los estudios de postgrado de la Universidad de Carabobo tienen como finalidad profundizar la formación del talento humano profesional; generar y socializar el conocimiento y desarrollar relaciones con diversos sectores para contribuir con el bienestar social”.

Tabla N° 8

Variable: FORMACIÓN GERENCIAL

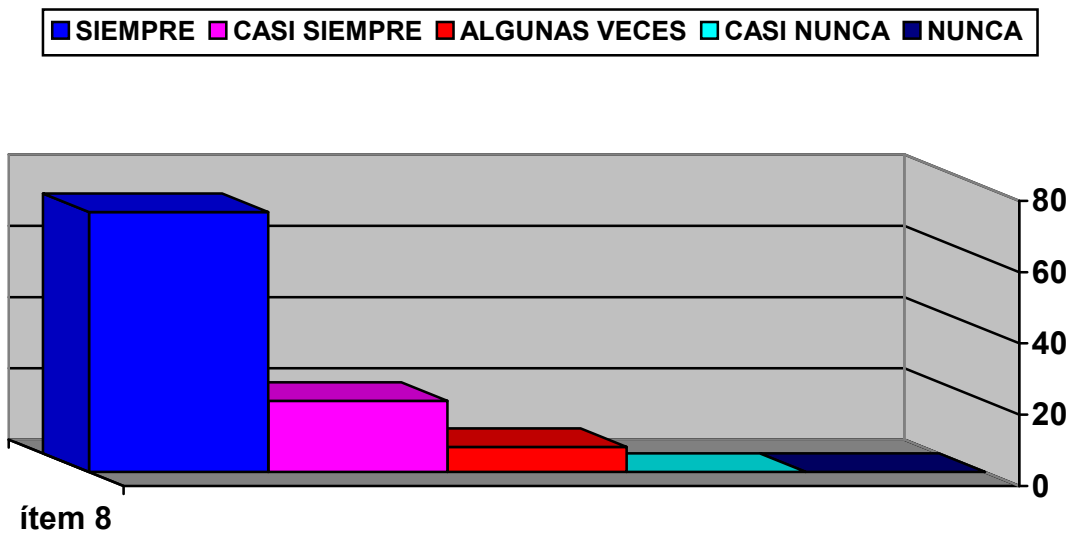
Dimensión: INTEGRACIÓN ORGANIZACIONES - COMUNIDAD

Indicador: VOLUNTARIADO

ITEM N° 8	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
8. Se involucraría usted en actividades que se realicen en su comunidad voluntariamente	36	73	10	20	5	7	0	0	0	0	49

Gráfico N° 8

Distribución del ítem 8



Interpretación del gráfico N° 8

Para la variable en estudio Formación Gerencial, de acuerdo a su dimensión Integración Organizaciones – Comunidad, según su indicador Voluntariado, y el ítem N° 8 evidencian que siempre en un 73% los estudiantes de las maestrías en educación se involucrarían en actividades que se realicen en su comunidad voluntariamente.

Lo descrito indica que existe la voluntad de parte de la mayoría de los encuestados de participar activamente en las actividades comunales, por lo cual se concluye que se puede llevar a feliz término la presente propuesta, pues, son ellos quienes conformarían el grupo de actores que podrán desarrollar este tipo de acciones generadoras de beneficios sociales y educativos, a través del servicio comunitario.

Con respecto a esto, la Declaración Universal del Voluntariado (2001) establece que el voluntariado es el pilar fundamental de la sociedad civil. Da vida a las más nobles aspiraciones de la humanidad – la búsqueda de paz, libertad, oportunidad, seguridad y justicia para todas las personas. Ser voluntario, ya sea a través de la acción individual o grupal es el medio por el cual: los valores de la comunidad, cuidado y servicio puedan sustentarse y fortalecerse; los individuos puedan ejercer sus derechos y responsabilidades como miembros de la comunidad, a la vez que aprenden y crecen durante sus vidas, realizando todo su potencial humano.

Tabla N° 9

Variable: FORMACIÓN GERENCIAL

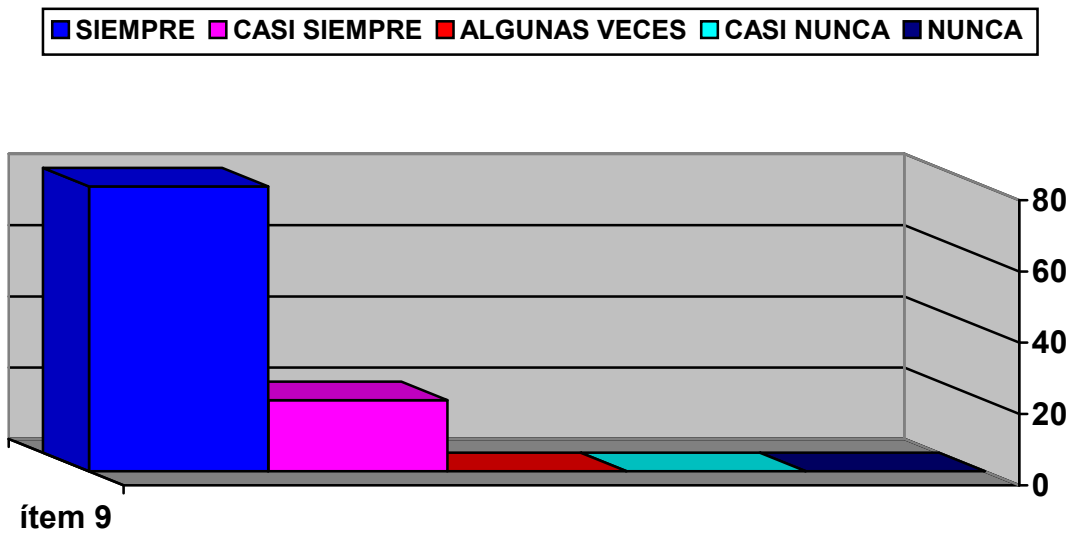
Dimensión: INTEGRACIÓN ORGANIZACIONES - COMUNIDAD

Indicador: PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

ITEM N° 9	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
9. Ha participado en actividades que beneficien a su comunidad	39	80	10	20	0	0	0	0	0	0	49

Gráfico N° 9

Distribución del ítem 9



Interpretación del gráfico N° 9

Para la variable Formación Gerencial, según su dimensión Integración Organizaciones – Comunidad, y su indicador Participación comunitaria, según su ítem N° 9 muestra que siempre en un 80%, los estudiantes de las maestrías de educación han participado en actividades que benefician a su comunidad. De aquí que, través de la presente propuesta se le pueden otorgar más y mejores herramientas para que participen activa y eficazmente en las actividades comunales.

Al respecto, UNIRSE (Universitarios al Servicio de la Comunidad, 1991) tiene entre sus principales objetivos:

- Desarrollar el espíritu de servicio, fortaleciendo la autopotenciación de las capacidades.
- Reducir, a través de sus programas y de manera participativa, los problemas que aquejan a la sociedad.

Tabla N° 10

Variable: FORMACIÓN GERENCIAL

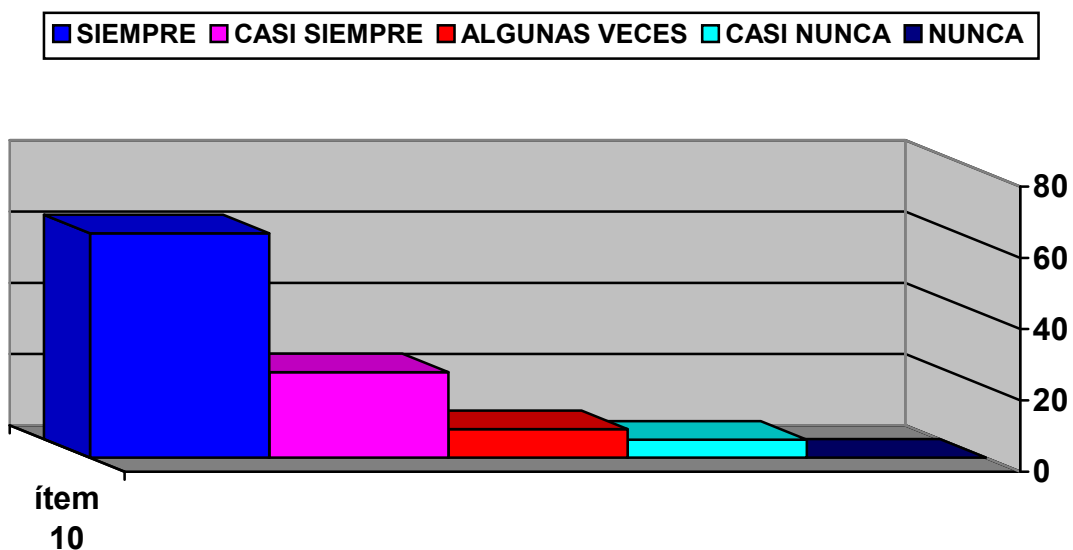
Dimensión: INTEGRACIÓN ORGANIZACIONES - COMUNIDAD

Indicador: LABOR SOCIAL

ITEM N° 10	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
10. Se ha involucrado en actividades que constituyan una labor social	31	63	12	24	4	8	2	5	0	0	49

Gráfico N° 10

Distribución del ítem 10



Interpretación del gráfico N° 10

Para la variable Formación Gerencial, de acuerdo a su dimensión Integración Organizaciones – Comunidad y su indicador labora social, según el ítem N° 10, evidencia que siempre en un 63%, los estudiantes de las maestrías de educación, se han involucrado en actividades que constituyen una labor social. Lo que es fundamental para la realización de la presente propuesta, pues la labor social de los estudiantes de postgrado es importante como parte del proceso para involucrar a las comunidades con la universidad, por medio de ellos, utilizando como vía a la extensión universitaria.

Tabla N° 11

Variable: FORMACIÓN GERENCIAL

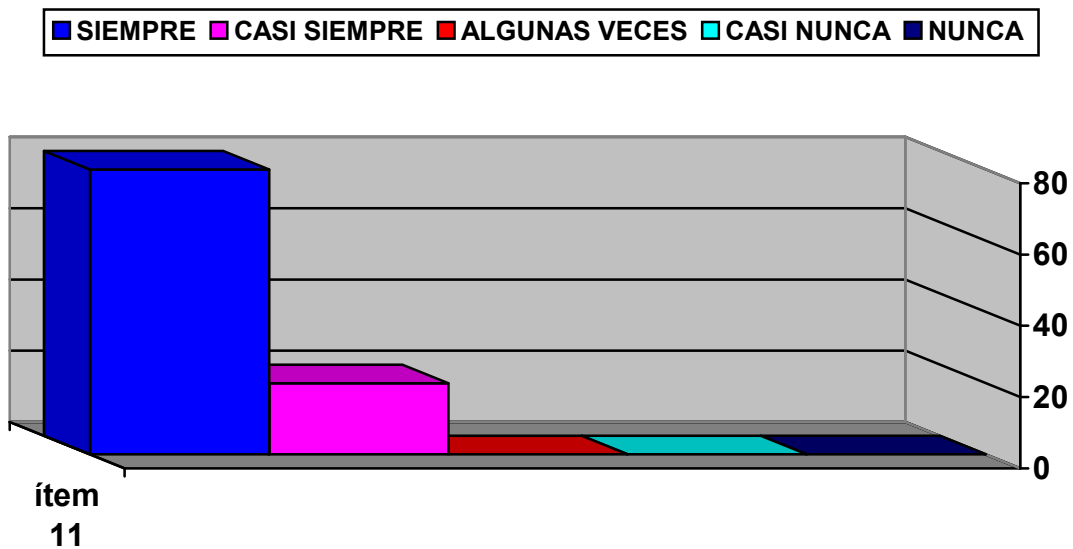
Dimensión: FUNCIÓN SOCIAL

Indicador: DESARROLLO DE LOS PROYECTOS COMUNITARIOS

ITEM N° 11	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
11. Participaría en algún proyecto organizado por la Universidad de Carabobo dirigido a su comunidad	39	80	10	20	0	0	0	0	0	0	49

Gráfico N° 11

Distribución del ítem 11



Interpretación del gráfico N° 11

Para la variable Formación Gerencial, en su dimensión Función social, según su indicador Desarrollo de los Proyectos Comunitarios, según el ítem N° 11 se evidenció que los estudiantes de las distintas maestrías de educación, siempre en un 80%, participarían en algún proyecto organizado por la Universidad de Carabobo dirigido a su comunidad.

Lo anterior demuestra la voluntad de los estudiantes encuestados en contribuir con los proyectos de la universidad, encaminados a conseguir el bienestar social, por lo que se hace necesaria la realización de la presente propuesta, direccionada hacia el servicio comunitario como parte de la extensión universitaria, a través de los alumnos del postgrado de la UC.

Al respecto, una de las políticas generales del área de estudios de postgrado es:

- Propiciar la extensión como un proceso de interacción que los actores de la educación de postgrado realizan en un entorno social para aprender e él, comprenderlo y mejorarlo.

Tabla N° 12

Variable: EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

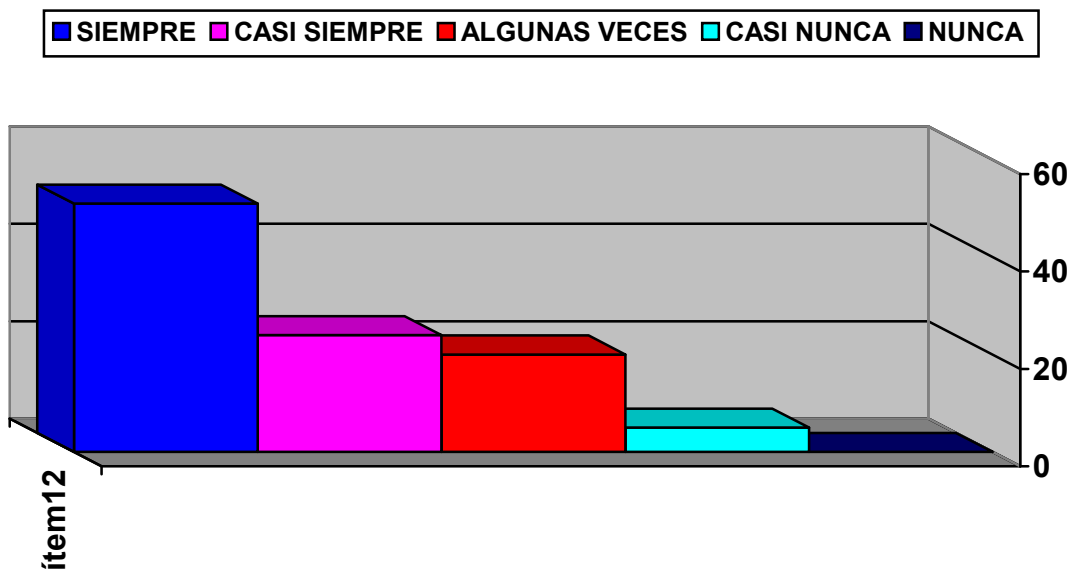
Dimensión: FUNCIÓN SOCIAL

Indicador: SOLUCIONES A LA PROBLEMÁTICA SOCIAL

ITEM N° 12	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f
12. Participaría en la solución de problemas de tipo social de la comunidad, en conjunción con la Universidad de Carabobo	25	51	12	24	10	20	2	5	0	0	49

Gráfico N° 12

Distribución del ítem 12



Interpretación del gráfico N° 12

Para la variable en estudio Extensión Universitaria, de acuerdo a su dimensión Función Social, según su indicador Soluciones a la problemática social, y su ítem N° 12, demuestra que siempre en un 51%, los estudiantes encuestados participarían en la solución de problemas de tipo social de la comunidad, en conjunción con la Universidad de Carabobo.

Se observa de esta manera la gran necesidad de hacer una propuesta de Formación Gerencial para la extensión universitaria, a través del estudiante de las maestrías de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo., uniendo lazos entre comunidad y universidad, beneficiando a ambas.

Al respecto, el Núcleo de Directores de Cultura y Extensión de las Universidades (2002), establecen entre sus propósitos:

- Proyectar la función social de cada profesión
- Participar activamente al propiciar cambios favorables en su entorno, sistematizar y generar cambios.

Tabla N° 13

Variable: EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

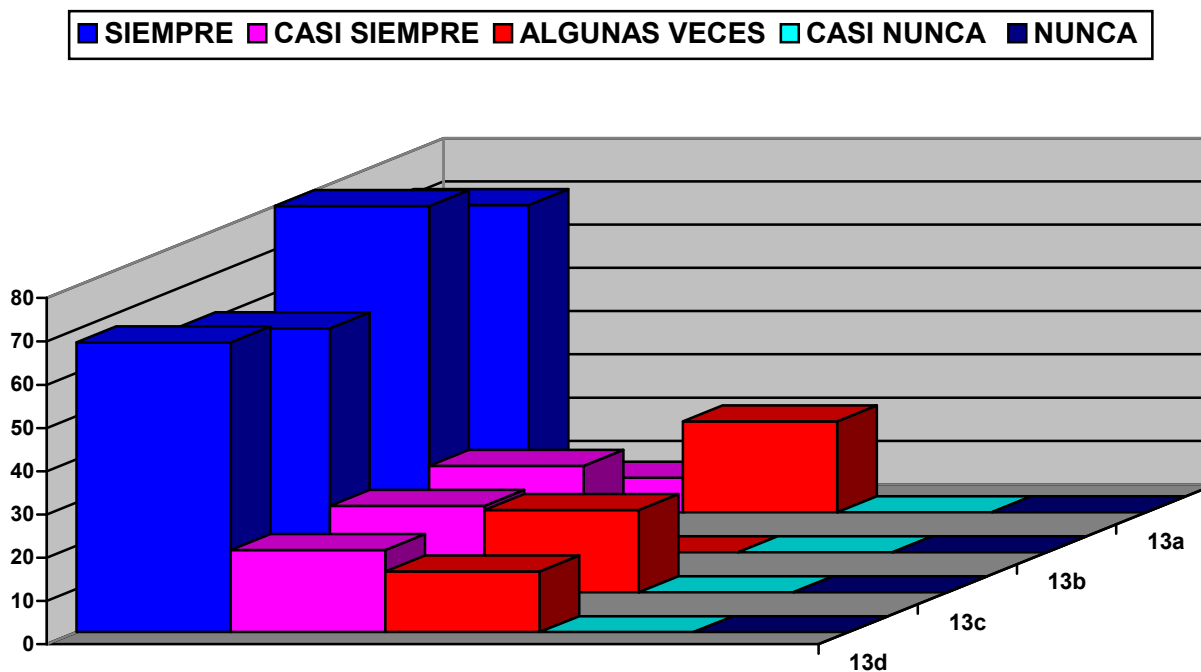
Dimensión: CULTURA UNIVERSITARIA

Indicador: DESARROLLO: - CULTURAL, - EDUCATIVO, - GERENCIAL, - COMUNAL

ITEM N° 13 13. Consideraría que su comunidad se ha desarrollado con ayuda de la Universidad de Carabobo en el ámbito:		Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
a	Cultural	35	71	4	8	10	21	0	0	0	0	49
b	Educativo	39	80	10	20	0	0	0	0	0	0	49
c	Gerencial	30	61	10	20	9	19	0	0	0	0	49
d	Comunal	33	67	9	19	7	14	0	0	0	0	49

Gráfico N° 13

Distribución de los ítems 13a, 13b, 13c, 13d



Interpretación del gráfico N° 13

Para la variable Extensión Universitaria, según su dimensión Cultura Universitaria y su indicador Desarrollo Cultural, permitió evidenciar por parte del ítem N° 13a, que siempre el 71% de los encuestados, consideran que su comunidad se ha desarrollado con ayuda de la Universidad de Carabobo en el ámbito cultural.

Para la mismas variable y dimensión, de acuerdo al indicador Desarrollo Educativo, por parte del ítem N° 13b, se evidenció que siempre en un 80%, consideran que su comunidad se ha desarrollado con ayuda de la Universidad de Carabobo en el ámbito educativo.

Igualmente, para la mismas variable y dimensión, de acuerdo al indicador Desarrollo Gerencial, por parte del ítem N° 13c, se evidenció que siempre en un 61%, consideran que su comunidad se ha desarrollado con ayuda de la Universidad de Carabobo en el ámbito gerencial.

Asimismo, para la mismas variable y dimensión, de acuerdo al indicador Desarrollo Comunal, por parte del ítem N° 13d, se evidenció que siempre en un 67%, consideran que su comunidad se ha desarrollado con ayuda de la Universidad de Carabobo en el ámbito comunal.

Lo anteriormente expuesto, demuestra que la mayoría de los encuestados piensan que su comunidad se ha desarrollado en diferentes aspectos, con la contribución de la Universidad de Carabobo, y siendo así que mejor manera de apoyar este hecho que a

través de una propuesta de formación gerencial dirigida al estudiante de la maestrías de educación de la UC, para que presten servicio comunitario como parte de la extensión universitaria.

De esta manera, el mejor ejemplo de ello son las llamadas “Casas de la Universidad”, las cuales constituyen un programa de extensión universitaria para concentrar la voluntad de los miembros de la sociedad ucista y de los protagonistas de la comunidad en general, con la contribución de organismos públicos y/o privados, con el fin de encontrar soluciones a los problemas del escenario social.

Tabla N° 14

Variable: EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

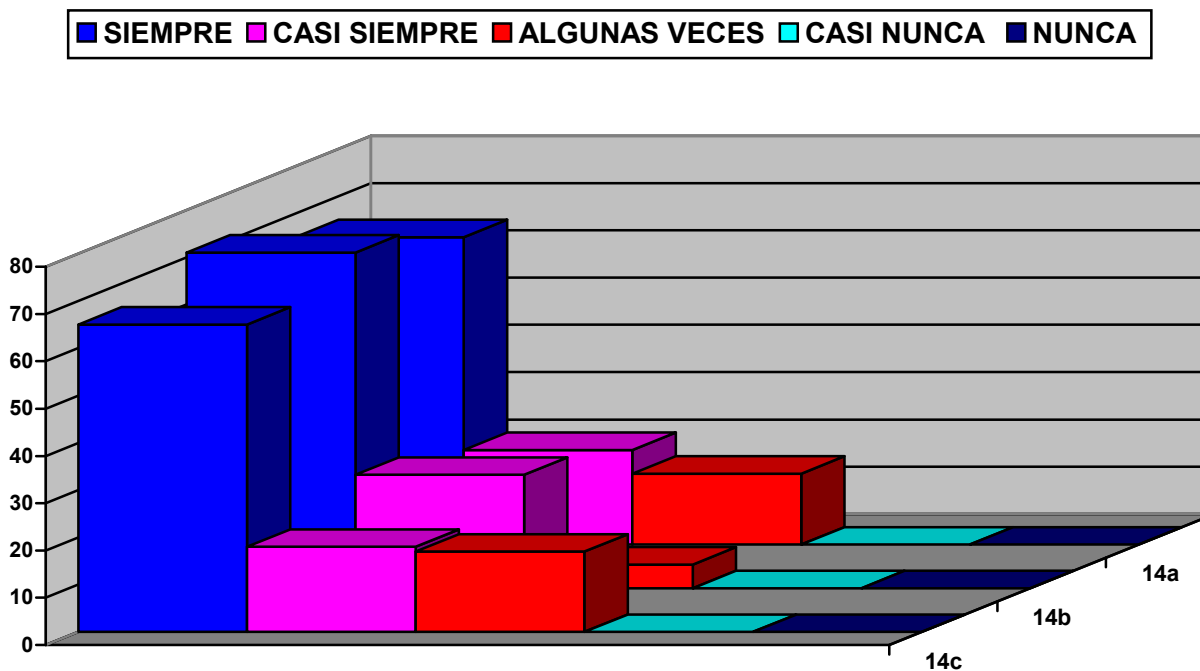
Dimensión: CULTURA UNIVERSITARIA

Indicador: VINCULOS SOCIEDAD - UC

ITEM N° 14 14. Cree usted que las actividades de extensión universitaria realizadas hasta la actualidad han otorgado beneficios:		Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca		Total
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
a	Organizacionales (para las empresas)	32	65	10	20	7	14	0	0	0	0	49
b	Comunales	35	71	12	24	2	4	0	0	0	0	49
c	Universidad de Carabobo	32	65	9	18	8	16	0	0	0	0	49

Gráfico N° 14

Distribución de los ítems 14a, 14b, 14c



Interpretación del gráfico N° 14

Para la variable Extensión Universitaria, representada por la dimensión Cultura Gerencial, según el indicador Vínculos Sociedad – UC, de acuerdo al ítem N° 14a, se pudo evidenciar que los encuestados siempre en un 65%, creen que las actividades de extensión universitaria realizadas hasta la actualidad han otorgado beneficios organizacionales.

De igual forma, para la variable Extensión Universitaria, representada por la dimensión Cultura Gerencial, según el indicador Vínculos Sociedad – UC, de acuerdo al ítem N° 14b, se pudo evidenciar que los encuestados siempre en un 71%, creen que las actividades de extensión universitaria realizadas hasta la actualidad han otorgado beneficios comunales.

Igualmente, para la variable Extensión Universitaria, representada por la dimensión Cultura Gerencial, según el indicador Vínculos Sociedad – UC, de acuerdo al ítem N° 14c, se pudo evidenciar que los encuestados siempre en un 65%, creen que las actividades de extensión universitaria realizadas hasta la actualidad han otorgado beneficios para la Universidad de Carabobo.

Efectivamente, la Universidad de Carabobo, a través de programas de extensión, como las “Casas de la Universidad”, ha contribuido con beneficios empresariales, comunales e institucionales, por ejemplo, en este último caso, se creó una etapa de la DESCO, adscribiéndose al Vicerrectorado Académico, lo cual permitió relacionar a la UC con todos los Centros e Instituciones de Educación Superior del estado

Carabobo, y todo ello se realizó a través de las mencionadas “Casas de la Universidad”, y de esta forma la extensión tiene relación con la sociedad civil.. Ahora bien, con respecto a los beneficios comunales, se pueden mencionar las labores de los profesionales de la salud que pertenecen a las “casas de la universidad”, dándole a los miembros de las distintas parroquias del estado, talleres como el de prevención de accidentes en preescolares, con la finalidad de “capacitarlos para un mejor cuidado de los niños” ; así como talleres para promover la higiene bucal, y un cambio de actitud y confianza hacia los odontólogos. También, los estudiantes de la Facultad de Derecho que integran el programa "Procede" realizaron un diagnóstico de la comunidad ubicada en la parroquia La Candelaria, donde funciona una de las Casas de la Universidad; esta investigación socioeconómica informó de las actividades que saben desempeñar los miembros de esa Comunidad y cuál es la formación y capacitación que necesitan para organizarse y desarrollar su fuerza de trabajo; el plan incluyó crear una base de recolección de datos que informó especialmente acerca de los problemas jurídicos que más afecten a esa población.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Los resultados del diagnóstico permitieron concluir los aspectos que se presentan a continuación:

- Se evidenciaron la disposición y la necesidad de los estudiantes de las maestrías de educación de la UC, de participar activa y masivamente en programas de Formación Gerencial dirigidos a realizar servicio comunitario para contribuir con el desarrollo de la sociedad.
- Quedó demostrado que las comunidades para resolver sus conflictos y atacar sus problemas, aplican la cultura gerencial de tipo social.
- Se demostró que la gerencia es considerada un factor importante para las comunidades.
- Se evidenció que los estudiantes de postgrado toman en cuenta la formación gerencial para la extensión universitaria.
- Quedó demostrado que la mayoría de los encuestados han participado en actividades que benefician a la comunidad.

- Se evidenció los beneficios comunales, organizacionales e institucionales que ha otorgado la Universidad de Carabobo a las comunidades, y a sí misma.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Las actividades estipuladas en el presente cronograma están sujetas a modificaciones, tomando en cuenta el plan de trabajo y a cualquier factor externo que se considere para este estudio. Año: 2006

Actividades	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Recopilación de información bibliográfica	■	■	■	■								
Revisión bibliográfica		■	■	■	■	■						
Elaboración de Proyecto			■	■	■	■						
Entrega de proyecto					■	■						
Entrevista con tutora	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Recopilar información de fuentes secundarias	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Elaboración de universo teórico			■	■	■	■						
Solicitud autorización aplicación de instrumento			■	■	■	■						
Aplicación de instrumento					■	■	■					
Recopilación de información de fuentes primarias					■	■	■					
Procesamiento de datos						■	■	■	■			
Análisis de resultados							■	■	■	■		
Contenido, gráficos y cuadros								■	■	■		
Redacción de informe final									■	■	■	
Revisión 1era versión										■	■	
Reimpresión definitiva											■	■
Entrega de informe final												■

Fuente: Campos, O. (2006)

Recursos Humanos

Los factores humanos que intervendrán en el desarrollo de la investigación son los siguientes:

- Profesora de la asignatura Seminario de Investigación III
- Tutora
- Autora
- Estudiantes de las Maestría de Face – UC

Recursos Materiales

Los elementos de los cuales se hará uso son:

- Material bibliográfico
- Computador
- Impresora
- Artículos de papelería

Aspectos Financieros

Recursos financieros: constituyen la inversión realizada y por realizar para el desarrollo del proyecto y del trabajo de investigación en si. En el caso del presente estudio:

DESCRPCIÓN	COSTOS (Bs.)
Material Bibliográfico	850.000,00
Internet	400.000,00
Transporte	200.000,00
Material de impresión (papel, cartuchos de tinta)	700.000,00
Gastos telefónicos	200.000,00
Material de papelería	300.000,00
Otros	350.000,00
Total	3.000.000,00

Fuente: Campos, O. (2006)

Recursos Institucionales

- Área de estudios de postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.
- Dirección de Extensión Universitaria.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

Presentación

La propuesta constituye un Programa de Formación Gerencial para la Extensión Universitaria, a través del servicio comunitario voluntario del estudiante de Maestría de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Carabobo, el cual lleva por nombre FORGESCOVO (Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría).

Por lo tanto, el programa Forgescovo, se diseñó mediante la implementación de talleres de que tienen como propósito formar en el área de gerencia social a los estudiantes de postgrados en educación, para realizar por la vía del voluntariado el servicio comunitario, con el fin de que este recurso humano profesional tan valioso sea aprovechado de la manera más eficiente, evidenciando la importancia de su colaboración para devolver en cierta medida lo que le han otorgado tanto su comunidad como su universidad, y beneficiando a estas organizaciones y ellos mismos.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

En momentos de crisis en todos los ámbitos, que afrontan los seres humanos, la formación universitaria requiere garantizar el desarrollo de profesionales con capacidad de responder eficientemente ante los problemas que enfrenta la sociedad, y es imprescindible, y constituye un deber de la Universidad de Carabobo dicha tarea, como institución fundamental para la conjunción Universidad – Sociedad, y que mejor medio que a través de sus propios egresados, quienes tienen un compromiso social ineludible con su comunidad y su universidad.

De esta manera, se pueden lograr múltiples beneficios que se conectarían de manera cíclica, dándose una y otra vez, dichos beneficios se verán expresados de la siguiente manera:

Para las organizaciones:

- Obtendrán los servicios de voluntarios de alta calidad y formación profesional universitaria, que no devengan sueldo alguno.
- Afianzarán vínculos de hermandad con la comunidad Ucista.

Para las Comunidades:

- Se iniciará la actitud social de los individuos con gran capacidad para detectar, estudiar y dar respuesta a la problemática de índole educativo y/o gerencial, entre otras.

- Se incentivará el desarrollo de proyectos comunitarios en áreas necesitadas.

- Se propiciará actividades dirigidas a la superación cultural y educativa de la comunidad.

- Se originará la integración entre ésta y la universidad, gracias al compromiso leal que se espera generar en los estudiantes de Maestría con respecto al colectivo.

- Se Propiciará la reflexión de individuos conscientes de que su capacidad creadora, formación profesional y sus conocimientos teórico-prácticos deben estar al servicio de la comunidad para la resolución de los problemas comunales, deslastrándose del excesivo individualismo.

Beneficios para la Universidad de Carabobo

- Se desarrollará una herramienta gerencial-social efectiva, a ser utilizada por las distintas Maestrías de la Facultad de Ciencias de la Educación.
- Se establecerán vínculos entre diferentes empresas e instituciones públicas y/o privados, con el fin de fortalecer lazos de servicio mutuo para beneficio de la comunidad ucista.
- Se afianzarán vínculos con la sociedad, generando recompensas satisfactorias para ambas (UC y sociedad).
- Se promoverá la incorporación de la comunidad ucista en los proyectos orientados al mejoramiento y desarrollo gerencial, social, cultural, artístico y deportivo.

De igual forma, es urgente motivar a los estudiantes de postgrados, a participar voluntariamente en los procesos sociales que se generan en la nación, puesto que, si las universidades, las organizaciones públicas y/o privadas y la comunidad se fusionan y trabajan de la mano en pro de resolver los problemas de cada uno, y esto, se da por la vía de los procesos gerenciales, que contribuyen primordialmente al

ahorro de recursos y a generar ganancias de diversa índole de la mejor manera, se traducirá en infinitas mejoras a la situación actual del país.

FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Fundamentación Legal

La propuesta se fundamenta en la siguiente normativa legal:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Ley Orgánica de Educación y su Reglamento (1999)

Ley de Universidades (1970)

Ley de Servicio Comunitario del Estudiante Universitario y su Reglamento
(2005)

Reglamento del Servicio Comunitario del Estudiante de la Universidad de
Carabobo (2005)

Es de hacer notar que el contenido de estos preceptos legales afianzan la actualización y formación de todos los venezolanos, además de la realización del servicio comunitario y la integración entre la Universidad y la comunidad, así como los principios de solidaridad humana y justicia social.

Fundamentación Teórica

El hombre se encuentra en constante interrelación con los demás seres que le rodean, por lo tanto constituye un ser social. Por ello, cada ser humano ejerce una influencia en los demás, y a la vez éstos últimos también la ejercen recíprocamente en el primero.

De igual forma, debido a las distintas limitaciones que tiene cada persona, los seres humanos deben cooperar unos con otros para obtener los objetivos deseados; de esta manera, deben conformar equipos que les permitan lograr las metas que no lograrían de forma individual, y si esto se hace a través de la formación gerencial y el servicio comunitario voluntario, mucho mejor, pues contribuiría a desarrollar eficientemente cada una de las actividades a realizar, sin desperdiciar ningún recurso, mejorando la comunicación y generando aportes bien importantes para la comunidad, para la universidad y para cada uno de los participantes.

En este sentido, esta fundamentación se basará en el enfoque teórico conceptual relacionado con: Formación Gerencial, Extensión Universitaria, Gerencia Social, Voluntariado, Servicio Comunitario; obtenidos estos contenidos a través de fuentes de diversos autores, desarrollados en el marco teórico de esta investigación.

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

El diseño de la propuesta se estructura tomando en consideración los siguientes aspectos:

- Objetivos de la Propuesta
 - Objetivo General
 - Objetivos Específicos
- Desarrollo del Programa
- Elementos particulares de la propuesta
- Factibilidad de la propuesta

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo General

Formar en el área gerencial a los estudiantes de Maestría de la FACE – UC, para la realización del servicio comunitario voluntario, como actividad fundamental de la extensión universitaria.

Objetivos Específicos

Sensibilizar a los estudiantes de las Maestrías de Educación hacia su participación Voluntaria en los proyectos del Servicio comunitario de la Universidad de Carabobo.

Formar en el área Gerencial a los estudiantes de las Maestrías en Educación de la UC.

Proporcionar lineamientos teóricos – prácticos para integrar la Universidad, la comunidad y las organizaciones públicas y/o privadas de diversos ámbitos.

MISIÓN Y VISION DE LA PROPUESTA

MISIÓN

Lograr que la Universidad de Carabobo sea pionera en cuanto a la participación voluntaria de los estudiantes de las Maestrías en Educación en el Servicio Comunitario.

VISIÓN

Aplicar el Programa de Formación Gerencial para la Extensión Universitaria, a través del servicio comunitario voluntario del estudiante de Maestría de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, en otras facultades de la misma casa de estudios, así como en otras universidades del país.

DESARROLLO DEL PROGRAMA

Para alcanzar el logro de los objetivos planteados, el Programa de Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del estudiante de Maestrías en Educación de la UC, se llevará a cabo mediante la estrategia metodológica de taller, que Macherino (1984) concibe como: “La técnica de organización del ambiente de aprendizaje que facilita desarrollar habilidades y destrezas intelectuales con énfasis en el aprender haciendo, lo que contribuye al mejoramiento y supervisión del recurso humano que dirige las organizaciones ”. De esta manera, se pondrá en práctica el programa mediante la realización de talleres que serán desarrollados en la Universidad de Carabobo.

ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

INSTRUCCIONES: A continuación se presentan una serie de preguntas con dos alternativas de respuesta: SI o NO, lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con una equis (X) la alternativa que mejor se ajuste a su criterio.

PLANTEAMIENTO	SI		NO	
	F	%	F	%
1. ¿Cree usted que la Universidad de Carabobo posee los recursos financieros necesarios para implementar un programa de Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría?	28	93.33	2	6.67
2. En su opinión ¿Posee la Facultad de Ciencias de la Educación (FACE) disponibilidad financiera para la implementación de un programa de Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría?	28	93.33	2	6.67
3. ¿Tiene la FACE, los recursos materiales necesarios para implementar un programa de Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría?	29	96.67	1	3.33
4. Desde el punto de vista institucional, ¿Se encuentra la FACE en capacidad de implementar un programa de Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría?	28	93.33	2	6.67

5. ¿Es pertinente un programa de Formación Gerencial en pro del Servicio Comunitario Voluntario para el Estudiante de Maestría?	29	96.67	1	3.33
6. ¿Considera usted relevante la implementación de un programa de Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría?	29	96.67	1	3.33
7. ¿Dispone la FACE de los recursos humanos necesarios para la puesta en práctica de un programa de Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría?	28	93.33	2	6.67
8. ¿Permitiría un programa de Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría, el logro de la integración Universidad – Comunidad?	28	93.33	2	6.67
9. ¿Será posible que un programa de Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría, genere beneficios a través de convenios entre la Universidad y las organizaciones públicas y privadas?	29	96.67	1	3.33

Se puede observar en los resultados del estudio de factibilidad, que en todos los ítems, las respuestas positivas están sobre el 90%, indicando una marcada disposición hacia los aspectos planteados en el cuestionario de 10 preguntas que se aplicó. Esto hace posible la propuesta de un programa de Formación Gerencial para la Extensión Universitaria a través del estudiante de Maestría: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo

FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Factibilidad Técnica

La factibilidad técnica comprende los recursos humanos y de espacio físico. En cuanto a los recursos humanos, está representado por el cuerpo de docentes especialistas en Gerencia, con lo cuales cuenta la institución universitaria, las distintas direcciones como lo son: la de extensión universitaria y servicios a la comunidad, la de cultura, las bibliotecas de las diferentes facultades, unidades de computación, y otros más, de igual importancia.

En lo referente al espacio físico, el proceso de formación gerencial podrá ser llevado a cabo en las aulas de Maestría de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

Factibilidad Económica

En cuanto a la factibilidad económica, está representada por los gastos que acarreará la cancelación del servicio de los facilitadores del taller, los cuales podrán cubrirse con los recursos financieros de los cuales dispone la Universidad de Carabobo en su presupuesto anual, además del aporte que realizarán las organizaciones de carácter público y/o privado que forman de la comunidad, que realicen convenios con la máxima casa de estudios.

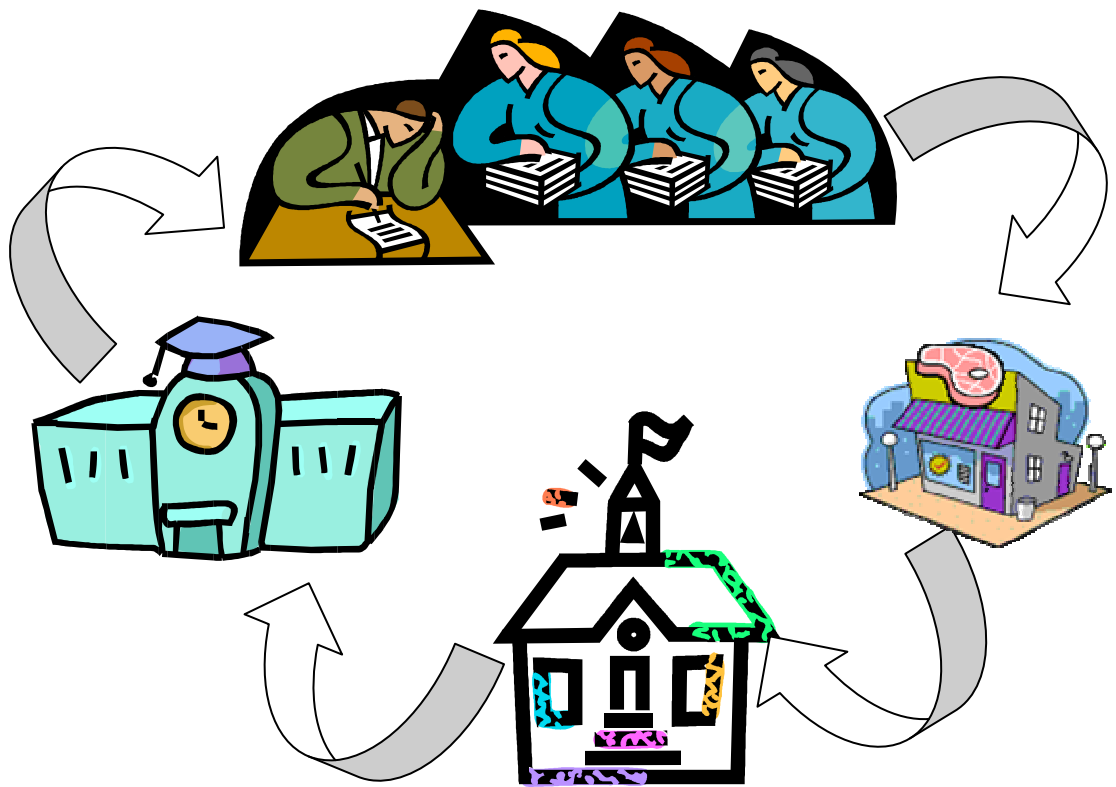
Factibilidad operativa

Las Maestrías de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, constituyen estudios de formación de profesionales en docencia capaces de desarrollar diferentes roles en el ejercicio de su profesión, entre los cuales se puede mencionar el de gerente social, que genera la interacción entre la universidad y las comunidades, así como múltiples beneficios para ambos. Esto es factible, tomando en consideración que la universidad posee un cúmulo de recursos de diversa índole, que pueden ponerse a disposición de la comunidad, a través del servicio comunitario voluntario de los estudiantes de postgrado.

Factibilidad Institucional

Ante la posibilidad de desarrollar un plan que vaya en beneficio de la formación integral del estudiante como factor que facilita el apoyo de la misma, se presenta el hecho de que están dadas las condiciones de infraestructura dentro de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Carabobo, para desarrollar el presente programa, pues posee aulas en excelente estado donde se pueden realizar los diversos talleres del mismo.

PROGRAMMA FORGESCOLO



PROGRAMA FORGESCOVO :

Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría

TALLER 1

Duración: 6 horas prácticas

Modalidad: Presencial

Certificado de Asistencia a cada participante.

Contenido:

Conceptualización de los valores

- Solidaridad
- Responsabilidad Social
- Igualdad
- Cooperación
- Asistencia Humanitaria

Determinación de su importancia

Conceptualización de

- Participación voluntaria
- Integración
- Voluntariado

Determinación de lo importante de su participación en el Servicio Comunitario voluntario

La Comunidad

- Conceptualización
- Elementos
- Interacción
- Organización

La Sociedad Civil organizada

TALLER: Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría

Día 01

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> - Conceptualización de los valores: <ul style="list-style-type: none"> - Solidaridad - Responsabilidad social - Igualdad - Cooperación - Asistencia humanitaria - Determinación de su importancia - Conceptualización de: <ul style="list-style-type: none"> - Participación voluntaria - Integración - Voluntariado - Determinación de lo importante de su participación en el servicio comunitario voluntario - La comunidad: <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualización - Elementos - Interacción - Organización - La sociedad civil organizada 	<ul style="list-style-type: none"> - Lectura "La sopa de piedra" - Conformación de equipos y mesas de trabajo - Lecturas referidas a los contenidos del taller - Explicación de cada tópico del taller a través de presentación de power point - Interacción ponente - participante sobre los aspectos tratados y la importancia de su participación voluntaria en el servicio comunitario - Ciclo de preguntas y respuestas - Ampliación de una afirmación sobre el voluntariado 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ponentes - Participantes <p>Materiales y/o didácticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manual del facilitador - Tríptico del taller - Material impreso - Computador - Video been - Hojas blancas - Bolígrafos <p>De evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala de estimación 	<ul style="list-style-type: none"> - Se realizará a través de la participación de los asistentes en la solución de los casos planteados. - Técnica de evaluación: Observación Directa 	<p>6 horas</p>

	<ul style="list-style-type: none">- Exposiciones de las producciones de cada equipo - Mediante el estudio de casos, los participantes propondrán soluciones ante situaciones específicas y concretas.			
--	--	--	--	--

PROGRAMA FORGESCOVO :

Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría

TALLER 2

Duración: 6 horas prácticas _____

Modalidad: Presencial Certificado de Asistencia a cada participante.

Contenido:

➤ Ley de Servicio Comunitario

- Análisis de sus artículos
- Determinación de su importancia

➤ Reglamento de la Ley de Servicio Comunitario

- Análisis de sus artículos
- Determinación de su importancia

Universidad de Carabobo como institución fundamental de su integración con los procesos sociales de la comunidad y las organizaciones públicas y/o privadas.

Lineamientos para la Integración Universidad – Comunidad – Organizaciones públicas y privadas.

TALLER: Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría Día 02

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> - Ley de servicio comunitario - Análisis de sus artículos - Determinación de su importancia - Reglamento de la Ley de servicio comunitario - Análisis de sus artículos - Determinación de su importancia - Universidad de Carabobo como institución fundamental de su integración con los procesos sociales de la comunidad y las organizaciones públicas y/o privadas. - Lineamientos para la integración Universidad - Comunidad - Organizaciones públicas y/o privadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica grupal "El Caramelo". - Conformación de equipos de trabajo. - Exposición de los facilitadores - Realización de tareas donde utilicen recursos internos y externos del aula, tomando ésta como la universidad y el entorno como la comunidad. - Mediante el estudio de casos: participantes resolverán situaciones específicas y concretas, donde pondrán de manifiesto los conocimientos logrados en el taller. - Ciclo de preguntas y respuestas - Revisión de satisfacción de expectativas de los participantes 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ponentes - Participantes <p>Materiales y/o didácticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manual del facilitador - Tríptico del taller - Material impreso - Video been - Computador - Hojas blancas - Bolígrafos <p>De evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lista de cotejo 	<ul style="list-style-type: none"> - Se realizará mediante la participación de cada grupo Técnica de evaluación: Observación Directa 	<p>6 Horas</p>

PROGRAMA FORGESCOVO :

**Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de
Maestría**

TALLER 3

Duración: 6 horas prácticas

Modalidad: Presencial Certificado de Asistencia a cada participante.

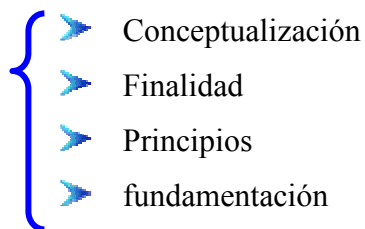
Contenido:

- Reglamento de Servicio Comunitario del estudiante de la Universidad de Carabobo

- Análisis de sus artículos

- Determinación de su importancia

Gerencia



TALLER: Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría Día 03

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> - Reglamento de la Ley de servicio comunitario (Parte 2) - Análisis de sus artículos - Determinación de su importancia - Gerencia - Conceptualización - Finalidad - Principios - Fundamentación 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica grupal "El triángulo y el círculo perfectos". - Conformación de equipos de trabajo. - Exposición de los facilitadores, con presentación de power point. - Mediante el estudio de casos: participantes resolverán situaciones específicas y concretas, donde pondrán de manifiesto los conocimientos logrados en el taller. - Ciclo de preguntas y respuestas 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ponentes - Participantes <p>Materiales y/o didácticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manual del facilitador - Tríptico del taller - Material impreso - Video been - Computador - Hojas blancas - Bolígrafos <p>De evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala de estimación 	<ul style="list-style-type: none"> - Se realizará mediante la participación de cada grupo. Técnica de evaluación: Observación Directa 	<p>6 Horas</p>

PROGRAMA FORGESCOVO :

Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría

TALLER 4

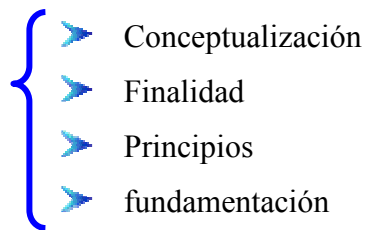
Duración: 8 horas prácticas

Modalidad: Presencial

Certificado de Asistencia a cada participante.

Contenido:

Gerencia Social



- Acciones gerenciales para lograr la integración entre la Universidad y la Comunidad.
- Actividad especial práctica: Resolución de problemas planteados, poniendo en práctica lo aprendido en el transcurso del taller.

TALLER: Formación Gerencial para el Servicio Comunitario Voluntario del Estudiante de Maestría **Día 04**

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia social - Conceptualización - Finalidad - Principios - Fundamentación - Acciones gerenciales para lograr la integración entre al Universidad y la comunidad - Actividad especial práctica: resolución de problemas planteados, poniendo en práctica todo lo aprendido en el transcurso del taller. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica grupal. - Conformación de equipos de trabajo. - Realización de tareas donde utilicen recursos internos y externos del aula, tomando ésta como la universidad y el entorno como la comunidad, aplicando lo aprendido en el taller. - Mediante el estudio de casos: participantes resolverán situaciones específicas y concretas, donde pondrán de manifiesto los conocimientos logrados en el taller. - Ciclo de preguntas y respuestas - Revisión de satisfacción de expectativas de los participantes 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ponentes - Participantes <p>Materiales y/o didácticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manual del facilitador del taller - Tríptico del taller - Material impreso - Hojas blancas - Bolígrafos <p>De evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lista de cotejo 	<ul style="list-style-type: none"> - Se realizará mediante la participación de cada grupo Técnica de evaluación: Observación Directa 	<p align="center">8 Horas</p>

ELEMENTOS PARTICULARES DEL PROGRAMA

Entre los elementos particulares de la propuesta es relevante destacar las siguientes consideraciones:

- El taller será ejecutado en cuatro días, con una duración de 6 horas diarias los primeros tres talleres, y de 8 horas el último taller, para una duración total de 26 horas teórico – prácticas.
- Será desarrollado en aulas de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Carabobo.
- Se entregará un certificado de asistencia a los participantes.
- Será completamente gratuito para los participantes (los recursos financieros serán los disponibles por la FACE - UC su presupuesto anual).
- La realización de los talleres es completa y absolutamente voluntaria, y al culminar los mismos, cada participante queda automáticamente inscrito para su colocación en el sitio donde llevará a cabo su servicio comunitario.
- La FACE – UC tendrá la obligación de ofertar a la comunidad a cada uno de los participantes voluntarios, describiendo su profesión.
- La organizaciones comerciales, educativas, de salud, religiosas, empresariales, comunales o de otra índole, que formen parte del programa, podrán optar por

obtener uno o más voluntarios, en la Universidad de Carabobo, y tendrán el deber de resarcir de algún modo, el servicio que le será prestado sin costo, a la máxima casa de estudios.

- Se sugiere la inclusión de esta temática en las líneas de investigación de las Maestrías de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo y de otras universidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ary, D. y Razavich (1992). Introducción a la investigación pedagógica. 2a Edición. Mc Graw Hill. México.

Ausubel, y David (1983), *Psicología Educativa*. Trillas, México.

Andrade, L. (1999). Intervención en la XLIV Reunión de Directores de Cultura y Extensión de las Universidades Venezolanas. Caracas. Material mimeografiado del C.N.U.

Arias, F. (2004). El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. 4ta. Edición. Editorial Episteme. Caracas.

Aristides, A. (2002). La Extensión Universitaria. Jerarquía y Contexto. Ponencia presentada en la XXIV Reunión Internacional del Grupo Universitario Latinoamericano para la Reforma y el Perfeccionamiento de la Educación. U.P.E.L.

Balestrini, Mirian. (2001) “Como se elabora un proyecto de investigación”. B. L Consultores. Caracas Venezuela.

Ballesteros, R. (1990). La Psicología aplicada a la Empresa. España: Editorial C.E.A.C.

Banco Interamericano de Desarrollo (1998). Políticas para el desarrollo de la Educación Superior.

Banco Mundial (1994). Políticas para el desarrollo de la Educación Superior.

Blanco, J. (2004). Dirección de Extensión Universitaria. U.C.V. Disponible en extensiónucv@yahoo.com. Consulta: 12 de abril de 2006.

Boletín Informativo (2000). D.ES.C.O - U.C.

Bisquerra, R. (1996), Método de la Investigación Educativa. Guía Práctica. Barcelona: Editorial CEAC, S.A.

Boscan, L. (2006) La UC coordinará a escala nacional talleres sobre Ley de Servicio Comunitario del Estudiante. Diario El Carabobeño. Valencia, Edo. Carabobo. 14 de marzo, cuerpo A pág. 6.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial N° 5.453 (extraordinario, Marzo 24).

Calvani, A. Y otros (1986). Las bases de la participación ciudadana en Venezuela. Centro de Promoción del Hombre. (Prohombre).

Camarena, A. (1996) "ASC del Desarrollo Organizacional". Editorial Trillás, México.

Castellano, E. (2000). Políticas y estrategias para el desarrollo de la Educación Superior en Venezuela 2000 - 2006. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Cenis S., H. (2005) Participación activa de las universidades con las comunidades traerá progreso al país. Tiempo Universitario, Valencia, Edo. Carabobo. 21 de noviembre. Pág. 9.

Chiavenato, I. (2001). Introducción a la Teoría General de la Administración. McGraw-Hill. 5ta Edición. México.

Cicero, M. (2006) UC busca reorientar la formación del estudiante hacia el trabajo social. Diario Notitarde, Valencia Edo. Carabobo, 13 de mayo, Pág. 10.

Congreso (IV) Iberoamericano y del Caribe de Extensión Universitaria (1999).
Caracas. Núcleo de directores de extensión de las universidades
venezolanas.

Consejo Central de Extensión (2002). Políticas de Fortalecimiento de la función
de Extensión. Universidad del Zulia. Venezuela

Contreras, T. (2000). Una tipología de la praxis extensionista. D.E.S.C.O. - U.C.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N°
36.860. Venezuela.

Chiavenato, I (1999), Administración de Recursos Humanos. Santa Fé de Bogotá: Mc
Graw Hill.

_____ (1999), Introducción a la Teoría General de la Administración. 3ª
Edición. México. Mc Graw Hill. México

Documento de Creación de la Dirección de Extensión y Servicios a la
Comunidad de la Universidad de Carabobo. Noviembre, 1988.

Duran, J. (1998). *Concepción y Marco Legal de la Extensión Universitaria*.
Universidad de Carabobo, D.E.S.C.O.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE VOLUNTARIADO (1990), Reunidos por iniciativa de IAVE (Asociación Internacional de Esfuerzos Voluntarios), en el Congreso Mundial Live90 en París, los voluntarios han elaborado una declaración universal sobre el voluntariado. <http://www.iniciativasocial.net/declaracion1990>.
Consulta: 4 de abril de 2006.

Diccionario Larousse Ilustrado (2005), edición de colección. Undécima Edición.
Ediciones Larousse, México, DF.

Granel, E. y Yaraway, C. (1997), *Éxito Gerencial*. IESA: Ediciones Venezuela.

Guedez, V. (1996). *Gerencia, Cultura y Educación*. Caracas: Fondo editorial Tropy
Kiss

Habermas, J. (1990). *Teoría de la Acción Comunicativa*. Editorial Taurus. Madrid.

Hernández, L. (2001), Estudiantes de UC realizarán obligatoriamente Trabajo Comunitario antes de Recibir Título. El Carabobeño Cuerpo A. P. 2; 20-11-2001.

Hernández, S., Fernández R. y Baptista, L. (1998). *Metodología de la Investigación*. 2ª Edición. Mc Graw Hill: México.

(2003). *Metodología de la Investigación*. 3ª Edición. Mc Graw Hill: México.

Kerlinger, F. (1990). *Investigación del Comportamiento. Técnicas, y Metodologías*. 3ª Edición. México, editorial Mc Graw Hill.

Ley de Universidades (1970), Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 1.492 (extraordinario), Septiembre 08, 1970

Ley Orgánica de Educación y su Reglamento (1.999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela 36.787, Septiembre 15, 1.999.

Ley de Servicio Comunitario del Estudiante Universitario (2004). Disponible en <http://www.asambleanacional.gov.ve/ns2/leyes>. Consulta: 27 de marzo de 2006.

Macherino (1984), *Técnicas Grupales*. 3ª Edición. Caracas, Venezuela.

Management Today en español, Una contribución del método Tavistock a la educación gerencial: Aprendiendo a aprender lo que ignoramos desconocer, realizado por el PHD Stan De Loach. Septiembre de 1990, págs. 16-20

Manifiesto de la Reforma de Córdoba (1918) en <http://www.unc.edu.ar/manifiesto.html>. Consulta: 19 de abril de 2006.

Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Ediciones Sagitario. Barcelona, España.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (1999). *Cuadernos para la Reforma Educativa Venezolana*. Caracas, Venezuela.

Ministerio de Educación (1980). *Ley Orgánica de Educación*. Gaceta Oficial N° 2.635. Julio 28, 1980. Caracas, Venezuela.

Morles, V. (1994). *Planeamiento y Análisis de Investigación*. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Nieves (2002), "Investigación - Extensión: Políticas de Integración Académica".

Ponencia en la XXIV Reunión Internacional de GULERPE, Universidad de Oriente, Mayo 2002. Venezuela.

Orbeozo (1995), Un Modelo Educador para Venezuela, Experiencia de Fe y Alegría. Venezuela.

Orozco (2002) Metodología. Ofimax de Venezuela.

Osorio (1993) en Ruiz (1996). La Competencia Tutorial. Un análisis teórico – conceptual. Planiuc. Año 15, N° 22, Universidad Experimental Libertador. Instituto Pedagógico de Barquisimeto. Venezuela.

O.P.S.U. (2000). Lineamientos para la elaboración del plan estratégico y operativo de la función de extensión de las Universidades Nacionales. Documentos.

Pérez, J. (1996). Procesos Gerenciales. Barquisimeto. UPEL.

Pérez, M. (2001). La renovación del currículo a través de la extensión universitaria. Universidad Nacional Abierta. Caracas, Venezuela.

Rodríguez, L. (2006) UCV y UC en Seminario Internacional Servicio – Aprendizaje de Estudiante. Tiempo Universitario. Valencia, Edo. Carabobo. 2 de mayo, 4ª Etapa, Año XII. Pag. 3.

Rojas, U. Y Roa, (2002). La Extensión y su inserción en el currículo. Ponencia I Congreso de Extensión de Educación Superior de la Región Central.

Ruiz, C. (1998). *Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimientos para su Diseño y Validación*. Barquisimeto, Venezuela. Ediciones CIDEG.

Salazar, J. (1998). Gerencia de Aula, una Alternativa de Educación. Maracay, Venezuela. IUPEMAR.

Samper, T. (1990). El Gerente. Colombia: Editorial Luz.

Sanchez, M. (2004). La Extensión Universitaria en Venezuela. En Educere, la revista venezolana en Educación. N° 24, Enero - Marzo 2004. Universidad de Los Andes.

Suarez, M. (2002). Función de la Comunicación e Información en la actividad de Extensión Universitaria.

Silva, R. (1992), Desarrollo de la Comunidad. Definición, interpretación, teoría y práctica. Caracas. ediciones : Centauro.

Skinner, Teoría Conductista. (1953). Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos13/teapre/teapre.shtml#con>. Consulta: 3 de mayo de 2006.

_____ (1953). Disponible en:
<http://sensei.lsi.uned.es/~miguel/tesis/node14.html>. Consulta: 3 de mayo de 2006

Tamayo, M. (2004). El proceso de Investigación Científica. 3ª Edición. México: Editorial Limusa.

Tunerman, C. (1978). El Nuevo Concepto de Extensión Universitaria y Difusión Cultural. Universitas 2000. Vol. 3. Nro. 1.

UNESCO (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI. Visión y Acción. Disponible: <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaracion-spa.htm> [consulta 2006, Mayo 10]

Uzcategui, J. (2002). Creación de la Red de Extensión de las Instituciones de Educación Superior de la Región Central. Universidad de Carabobo - D.E.S.C.O..

Universidad de Carabobo. www.uc.edu.ve

Universidad de Carabobo. Reglamento del Servicio Comunitario (2004), disponible en [http://www. Uc .edu. ve/ enlaces / noticias / ReglamentoServicioComunitario EstudianteUC/Ley_servicio_comunitario_Reglamento_UC.pdf](http://www.Uc.edu.ve/enlaces/noticias/ReglamentoServicioComunitarioEstudianteUC/Ley_servicio_comunitario_Reglamento_UC.pdf). Consulta: abril 12, 2006.

Universidad de Carabobo. Núcleo de Directores de Cultura y Extensión de las Universidades (2002), Dirección de Extensión y Servicios a la Comunidad (DESCO), *disponible en* <http://www.uc.edu.ve/descouc/cuaderno8.htm>. Consulta: marzo 14, 2006.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (1998). Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. FEDEUPEL.

Universidad NUR, Programa UNIRSE (1991). Disponible en <http://www.nur.edu>. Consulta: Febrero 22, 2006.

Verde, M. (2000). Diseño de un Programa de Gerencia Vecinal Integral para la Promoción Social de la Parroquia San Juan Caracas. Trabajo de Grado presentado para optar al título de Magíster en Desarrollo Social. Universidad de Carabobo.