

COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS Y VIRTUALES DEL GERENTE UNIVERSITARIO EN ESCENARIOS EDUCATIVOS INNOVADORES Y COMPLEJOS

Pernía de Delfín Félida¹

RESUMEN

La universidad del futuro girará en torno a las competencias, innovaciones y valor agregado que los actores sociales incorporen a la institución. El propósito de este estudio es generar una aproximación teórica interpretativa de las Competencias Gerenciales vinculadas a la educación virtual bajo una visión compleja. Es una investigación cualitativa, con enfoque interpretativo y método fenomenológico. La información se obtiene de una entrevista realizada a los gerentes del IMPM-UPEL-Venezuela y la cual se codifica, categoriza, contrasta y triangula para sistematizarla. Se presenta en este artículo la aproximación teórica referente a las Competencias Tecnológicas y virtuales del Gerente universitario en el contexto de Escenarios Educativos Innovadores como una dimensión generada de los tópicos categóricos resultantes de la investigación.

Descriptor: competencias gerenciales, competencias tecnológicas, competencias virtuales, universidad innovadora, complejidad.

COMPETENCIES TECHNOLOGY AND VIRTUAL UNIVERSITY MANAGER IN INNOVATIVE AND COMPLEX LEARNING SCENARIOS

ABSTRACT

The University of the Future will focus on skills, innovation and added value that social actors join the institution. The purpose of this study is to generate an interpretive theoretical approach of management competencies related to virtual education under a complex view. It is a qualitative research approach with interpretive phenomenological method. The information is obtained from an interview with managers IMPM-UPEL-Venezuela and which is coded, categorized, and triangulates contrast to systematize. Relation to the Technological and virtual university Manager Competencies in the context of Innovative Educational Scenarios as one of the dimensions of categorical topics generated from the research theoretical approach presented in this article.

Descriptors: managerial skills, technological skills, virtual skills, innovative university, complexity.

¹ Universidad Experimental Libertador. felidapernia@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Las instituciones universitarias participan en un mundo de profunda y aceleradas transformaciones, originadas por la interacción de los diferentes sectores sociales, políticos, económicos y culturales que las conforman. Estos sectores intervienen en una dinámica de cambios suscitados por diversos factores y en especial por la influencia de las nuevas tecnologías lo cual se convierte en una realidad que obliga a las ciencias gerenciales a considerar el conjunto de cambios y transformaciones que hoy se presencian, y así a través del uso de disciplinas como la complejidad, establecer escenarios que le permitan a las organizaciones como las universidades, alcanzar sus objetivos.

La aparición de la virtualización en la educación es uno de los fenómenos que caracteriza al mundo contemporáneo sustentada en una revolución tecnológica que está moviendo a pasos agigantados los cimientos de la sociedad; lo cual, indudablemente, incide en las transformaciones de las estructuras sociopolíticas, culturales, económicas, tecnológicas y educativas, siendo la educación uno de los sistemas que ha cobrado una nueva dimensión, sobre todo en el nivel de educación universitaria, por el potencial que ésta representa en un mundo que reconoce cada vez más la importancia del conocimiento y la utilización de la alta tecnología, dando como resultado la necesidad de una ampliación de la oferta educativa.

Las transformaciones de las estructuras sociales influyen directamente sobre las organizaciones que componen cada uno de estos sistemas que integran la sociedad. Aflora aquí una interrogante al querer conocer ¿quién se hace cargo en las organizaciones de esos cambios a que se ven sometidas por las continuas mutaciones de la sociedad?. Y paralelamente aparece una respuesta corta pero con un alto grado de complejidad, la gerencia. Barañano (2005) dice, “El desarrollo de innovaciones tecnológicas exige un ambiente interno en el que las ideas creativas puedan surgir y ser aplicadas con eficacia y los conocimientos, tanto tecnológicos como de gestión, puedan ser acumulados” (p.43).

La citada autora hace referencia a los conocimientos tecnológicos y de gestión, elementos presentes en este estudio, como factores básicos para el desarrollo de las innovaciones tecnológicas en una institución. Esta actividad requiere de personas que destaquen su potencial innovador, comprometidas con los avances tecnológicos; Tarea bajo la responsabilidad de quienes gerencian, y la gerencia en

la actualidad, está considerada como la piedra angular de éxito en cualquier organización, es decir, al gerente es a quien le corresponde hacer que su institución se incorpore a los avances que ofrece la innovación tecnológica.

Dice Ariansen (2010), “la gerencia es la ciencia que enseña la más eficiente forma de conducir organizaciones hacia metas previamente fijadas. Es un proceso social que lleva la responsabilidad de planear, regular y ejecutar las operaciones de una organización, para lograr un propósito dado. Fija la dirección de un organismo social y genera la efectividad para alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de coordinar a sus integrantes” (p.s.n).

En la gerencia se puede encontrar el arte de organizar, ordenar, coordinar y controlar a trabajadores entrenados y responsables, con el fin que en conjunto realicen una tarea específica. Como también la técnica mediante la cual se determina y se realizan tareas para lograr propósitos y objetivos de un grupo humano en particular. Recae sobre la figura del gerente, el compromiso permanente en su gestión de lograr que su organización se incorpore, cambie y se adapte, a las nuevas exigencias que la sociedad le presenta de acuerdo a los fenómenos que van apareciendo y que de alguna manera tienen influencia en la organización.

Tal es el caso de los gerentes del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, en donde se imparte educación bajo una modalidad educativa mixta: Presencial y a Distancia; recae sobre ellos la responsabilidad de prestar un servicio educativo acorde a las exigencias de la sociedad y a los avances tecnológicos y que garanticen la calidad educativa, y para ello, desde mi perspectiva deben considerar la presencia del fenómeno de la educación virtual como una alternativa aportante a la educación que se ofrece y su incorporación a las diferentes actividades que se desarrollan en la universidad.

1.1. Realidad percibida

Se elige como escenario de acción la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), y específicamente uno de los institutos que la integran, el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM). La UPEL es concebida como la unión de los Institutos Pedagógicos en un todo coherente e interdependiente. Está integrada por los Institutos Pedagógicos de: Caracas, Miranda: (“José Manuel Siso Martínez”), Barquisimeto: (“Luís Beltrán Prieto Figueroa”), Maturín, Maracay: Rural (“El Mácaro”), Táchira: Rural (“Gervasio Rubio”), Instituto Universitario “Monseñor Arias Blanco” y el “Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM)”.

Esta universidad está constituida por institutos oficiales de formación docente y destinados a la preparación de los recursos humanos que demanda el Sistema Educativo Venezolano en todos sus niveles y en algunas de sus modalidades, a la investigación en diferentes áreas del saber y muy especialmente en los problemas educativos, al mantenimiento de la docencia; y a la divulgación de las teorías y prácticas educativas.

Su misión señala que es una universidad para pensar, conocer y hacer la educación; un centro de aprendizaje permanente, con visión compleja y pensamiento crítico, que asume su responsabilidad intelectual de manera autónoma con rigor científico y un espacio abierto a la comunidad para la búsqueda de soluciones y respuestas a sus necesidades y posibilidades.

Se mencionan dentro de los propósitos de esta universidad el de Formar, profesionalizar, perfeccionar, capacitar y actualizar ciudadanos para desempeñarse en el ámbito educativo, con cultura investigativa, partícipes de una educación permanente que le permita la búsqueda, evaluación y aplicación de información pertinente, para posibilitar las transformaciones a partir de sus conocimientos.

Otro de los propósitos consiste en educar y promover las comunidades del saber, los valores culturales, científicos y humanísticos que contribuyen al refuerzo de la propia identidad, de la esencia de nuestro ser, para partir de allí al encuentro con lo global; Constituir la pedagogía en un lugar privilegiado para el reencuentro con la ética, la estética y sus fundamentos y generar los espacios que le permitan al hombre su aprecio por la cultura, el deporte y la recreación como formas esenciales de su realización plena.

Considera la UPEL, que se logran sus propósitos, Integrando la Docencia, la Investigación y la Extensión como un solo quehacer universitario, enriqueciéndose mutuamente; empleando la más moderna tecnología, la incorporación a las redes de investigadores y académicos, organizándose en una auténtica comunidad crítica; adoptando las estructuras académicas y administrativas flexibles, que propicien la reintegración del conocimiento y el trabajo interdisciplinario y transdisciplinario y profundizando las relaciones de coordinación con el Estado, la sociedad civil y el sector productivo. Siendo su principal contribución consolidar el proyecto nacional de desarrollo sostenible y de sociedad futura.

Describe claramente en su misión la Universidad Pedagógica Experimental, que empleará la más moderna tecnología para lograr sus propósitos y agrega que lo realizará a través de una visión compleja.

El IMPM es un instituto pionero en la formación del recurso humano docente, con modalidad de educación mixta: Presencial y a Distancia y presente en todos los estados del país. Fue fundado en 1950, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades de formación y actualización de los docentes en servicio, a través de las funciones de Docencia, Investigación y Extensión, utilizando esencialmente las estrategias de Educación a Distancia, como lo indica su reglamento.

La estructura organizativa del IMPM constituida por núcleos, en los Estados: Zulia, Táchira, Mérida, Trujillo, Falcón, Portuguesa, Barinas, Yaracuy, Carabobo, Miranda, Anzoátegui, Sucre y Bolívar; además cuenta con Extensiones: Boconó, Acarigua, Paraguaná, Higuero, El Tigre y Carúpano, adscrita a los respectivos Núcleos que allí funcionan y Tucupita, Cojedes, Nueva Esparta y Apure, que dependen directamente del Director Decano y de los Subdirectores de cada uno de los programas.

El IMPM, progresivamente ha ido automatizando sus procesos e incorporando herramientas tecnológicas en sus actividades administrativas y fortaleciendo la función académica a través de la virtualización. Define Silvio (2000), la virtualización es un proceso y resultado al mismo tiempo del tratamiento y de la comunicación mediante computadora, de datos, informaciones y conocimientos. Expone el autor que la virtualización consiste en representar electrónicamente y en forma numérica digital, objetos y procesos que encontramos en el mundo real.

Una de las bondades de la virtualización de la Educación es la de eliminar la brecha digital presente en países en vías de desarrollo tal es el caso de Venezuela. El Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio por su condición y distribución geográfica le favorece la virtualización incorporando varios de los procesos gerenciales y funciones académico-administrativas.

Se toma como ápice para este estudio, “la Innovación” como valor institucional de la Universidad UPEL, contenido en sus documentos fundacionales, el cual reza: “Potenciamos la *Innovación* a través del desarrollo de procesos cognitivos, afectivos y sociales, que propicien la creación de productos y soluciones a las necesidades presentes y futuras de la Universidad y la Sociedad, para estar en permanente búsqueda de la excelencia”.

Al iniciar este estudio se presentan las siguientes interrogantes: ¿Qué competencias gerenciales particulares definen a cada uno de los actores sociales que participan en esta investigación?, ¿Se adaptan esas competencias

gerenciales a las nuevas realidades que vive la universidad relacionada con la incorporación de la educación virtual?, ¿Cómo se gerencia la educación virtual en la UPEL - IMPM?, ¿Es posible generar una aproximación teórica interpretativa de las competencias gerenciales vinculadas a la educación virtual bajo una visión compleja?.

1.2. Propósito

El propósito de este estudio es generar una aproximación teórica interpretativa de las Competencias Gerenciales vinculadas a la educación virtual bajo una visión compleja.

En este artículo sólo se presentarán los hallazgos, a la voz de los actores sociales involucrados, correspondientes a una de las dimensiones de los tópicos categóricos generados de la investigación, como es el de las competencias tecnológicas y virtuales del gerente universitario.

1.3. Pertinencia de la investigación

El estudio es relevante ya que reconoce a través de un estudio cualitativo, apoyado en un método interpretativo fenomenológico apreciar el sentido y significado que emergen de la voz de los actores sociales, estructurando sus significados y significantes y categorizando los hallazgos.

Ontológicamente, en cuanto a los aportes institucionales, permite al Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, contar con un estudio profundo sobre la influencia de la virtualización en la educación universitaria a distancia y así proveerá a todos los Directores del IMPM-UPEL que ejercen las funciones gerenciales, de un abanico de competencias gerenciales que les ayudará en la toma de decisiones para incorporar la virtualización en aquellos procesos académicos, administrativos y de gestión que lo ameriten.

En cuanto a la pertinencia social, busca favorecer la interacción, colaboración y la integración social de los miembros de la comunidad universitaria, a través del uso de las nuevas tecnologías informáticas y específicamente con el uso de la virtualización en los procesos académico, administrativos, técnicos y de gestión.

2. Marco Teórico.

2.1. Competencias Gerenciales.

La organización del futuro girará en torno a las personas y sus competencias; a lo que ellas aportan, ofrecen, agregan a sus instituciones. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001), competencia es: “Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. Y, habilidad la define como: “(1) Capacidad y disposición para algo. (2) Gracia y destreza en ejecutar algo que sirve de adorno a la persona, como bailar, montar a caballo, (3) Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza”. Al referirse al competente lo define como aquel individuo “(1) Que tiene competencia, (2) Que le corresponde hacer algo por su competencia. Y el habilidoso lo define como aquel individuo: “Que tiene habilidad”.

Una competencia, es un conjunto de conocimientos que al ser utilizados mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones, generan diferentes destrezas en la resolución de los problemas de la vida y su transformación, bajo un código de valores previamente aceptados que muestra una actitud concreta frente al desempeño realizado, es una capacidad de hacer algo. En el Gráfico 1, podemos ver diversas percepciones relacionadas con competencias derivadas de la conceptualización expuesta anteriormente.



Gráfico 1. Argot de las competencias. Pernía, F. (2012).

Los buenos gerentes deben poseer un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes propias, que les permita un buen desarrollo en su organización. Algunas de las competencias requeridas en una persona que ejerza la función gerencial las indica Villegas (1991) a continuación:

1. El desarrollo gerencial exige que la persona tenga características individuales que la capaciten para su desempeño como gerente.
2. La persona que desea desarrollarse como gerente debe poseer una formación profesional básica en un campo definido del conocimiento, que le ha satisfecho una serie de expectativas culturales y profesionales.
3. El profesional de la gerencia debe capacitarse en esta área. Estar perfectamente convencido del papel de la gerencia en la conducción organizacional.
4. El gerente debe haber estudiado el desarrollo gerencial como disciplina y la ha adoptado como campo de especialización profesional.
5. El profesional que se desarrolla como gerente debe poseer características innatas de dirigente, ya que no se puede hacer un gerente de una persona que no desea serlo, e inversamente, aunque se desee ser gerente, es posible que las condiciones de la persona no sean las más adecuadas para su desarrollo en el cargo (p. 45).

Lo expuesto permite señalar que es así como el gerente debe propiciar factores válidos de coordinación y control de actividades para el normal funcionamiento de la organización y debe estar actualizado en cuanto a las metodologías más modernas y adecuadas a las necesidades de la organización. Además, la gerencia debe adaptarse a los cambios que ocurren en el contexto en que opera, asumir riesgos responsablemente y enfrentarse a dichos cambios.

Por otra parte, el gerente debe ser capaz de integrar los recursos de que dispone, manteniendo unido al personal a pesar de las diferencias que le caracterizan, desarrollando los talentos individuales y liberando de este modo, a la organización de las dependencias exclusivas de una determinada persona. El gerente debe esforzarse en la formación de equipos motivados para el logro de los fines organizacionales. Es importante destacar que el proceso de desarrollo gerencial implica el crecimiento equilibrado de la persona en tres áreas básicas del desarrollo individual, como considera Villegas (ob.cit.):

La primera de ellas es el área cognoscitiva, en la que la persona adquiere constantemente los conocimientos, conceptos e informaciones que le permitirán afrontar situaciones con el equilibrio y la madurez requeridos por la organización. La segunda se refiere al área emocional, en las que se desarrollan intereses, valores y apreciaciones, así como procesos adaptativos referidos a la realidad normativa de la organización. En esta área el logro más importante consiste en la oportunidad de armonizar los intereses del individuo con los intereses de la organización, mediante procesos de integración e internalización de principios y

realidades que fundamentan la vida de las empresas como organizaciones sociales.

La tercera se refiere a la conducta del individuo, cuyo énfasis se orienta a generar esquemas de comportamiento que permitan aplicar en la práctica los conocimientos adquiridos, observando todos aquellos elementos de carácter regulador que se establecen para tales fines (p. 62).

En cuanto a lo planteado por el autor, se puede afirmar que la función gerencial continúa siendo la misma por muchos años, por cuanto lo que realmente cambia en forma acelerada son las circunstancias dentro de las cuales actúan algunos gerentes para lograr los objetivos organizacionales, pues, desde este punto de vista, se intercambian varios elementos como la personalidad del gerente, la forma en que actúa y se desenvuelve en el ambiente empresarial y el profesionalismo que le caracteriza para el logro de óptimos resultados.

De allí que el énfasis principal está en la capacidad del gerente para apreciar los cambios e internalizarlos, haciendo aquellas aplicaciones que sean necesarias en sus relaciones internas con la organización y externa con el mundo que le rodea. La Gerencia Educativa involucra una serie de elementos que la definen y caracterizan. Ella está asociada a las teorías gerenciales, los cambios paradigmáticos, sociales, políticos, económicos y culturales, presentes en una sociedad.

3. Metodología

El presente trabajo se desarrolla bajo la concepción de una investigación social de diseño cualitativo la cual permite al investigador diversos modos de comprender e interpretar la realidad. Se consolida de manera estructurada una opción epistemológica, un propósito, una ruta metodológica y un arsenal instrumental.

Esta metodología produce como resultados categorías –dimensiones y una relación estructural y/o sistémica entre las partes y el todo de la realidad estudiada.

Se apoya el estudio en un enfoque interpretativo – fenomenológico, para comprender y teorizar a través de los significados que emergen desde los actores sociales de la UPEL-IMPM, las competencias gerenciales que demanda la educación universitaria desde la perspectiva de la virtualización, bajo una visión compleja.

Se hace uso del método fenomenológico el cual estudia los fenómenos tal como son experimentados y percibidos por el hombre y, por lo tanto permite el estudio de las realidades cuya naturaleza y estructura peculiar sólo pueden ser captadas desde el marco de referencia interno del sujeto que las vive y experimenta. Analiza significados de las acciones del hombre para interpretar el contexto con la participación de sus actores y el crítico, no sólo observa e interpreta, sino que además reflexiona para proponer transformaciones.

El Manual de Normas para la elaboración y presentación de los Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales de la UNY (2007), define el Método Fenomenológico como un: “Trabajo orientado al conocimiento y comprensión de realidades posibles de ser captadas únicamente desde el marco referencial interno de los sujetos bajo estudio que las viven y las experimentan” (p. 4).

La aplicación de este método fenomenológico se realizó a través de etapas, tomadas de Gurdián (2007), el cual describe cuatro etapas para aplicar el método fenomenológico en una investigación y ellas son: la etapa previa, la etapa descriptiva que comprende tres pasos, la etapa estructural y la etapa cooperativa y dialógica. También se incluyen en el esquema las reglas de reducción fenomenológica y las preguntas-dimensiones que se recomienda utilizar tanto para esclarecer los constituyentes de la acción humana como para afinar la descripción.

4. Hallazgos. Concertando con los Actores Sociales

Para gerenciar una institución con la modalidad a distancia es necesario que el gerente tenga ciertas potencialidades, habilidades y destrezas que le ayuden a asumir la dirección de la organización; es decir posea una serie de competencias que le ayuden a alcanzar los objetivos y metas de la virtualización, en este sentido los informantes clave vocearon las siguientes competencias: cognoscitivas, conformar equipos de trabajo, innovación, visión a futuro, relacionales y axiológicas.

4.1. Cognoscitivas.

Con respecto a las competencias de orden cognoscitivo o cognitivo los entrevistados afloraron con su oralidad lo siguiente: Yo puedo estar preparado a lo mejor académicamente, tener mi experiencia en mi modo de gerenciar. CCI1Lin45-48. Tiene que tener dos condiciones, la primera es tener los conocimientos de qué es y para qué sirve la tecnología, y cuál sería la utilidad que

tiene eso para la educación, para el cambio y transformación de la educación. CCI2Lin228-233. Estar abierto al cambio. Tener capacitación en el campo tecnológico. Ser ejemplo para exigir cambios. CCI3Lin3-8. El gerente tiene que tener competencias de orden académico evidentemente de formación, de educación... tienen que tener un conocimiento profundo y competencias profundas en materia de la adecuación. CCI5Lin153-162. Entre las competencias gerenciales para dirigir una institución encargada de la educación virtual en primer término está que ese gerente debe estar actualizado tanto en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación como en la parte cognoscitiva. CCI7Lin4-18.

En estas narrativas, puedo distinguir que los informantes claves tienen claridad en relación a las competencias cognoscitivas del gerente ideal para el IMPM, debe poseer una preparación académica formativa acorde con el cargo; es decir tener conocimientos sobre las partes administrativas, modelos, estrategias y procesos gerenciales; por otra parte, estar actualizado y formado con relación a las tecnologías de la información y comunicación, pues va a dirigir una institución de modalidad virtual.

4.2. Conformar Equipos de Trabajo

En cuanto a la competencia para conformar equipos de trabajo, los actores sociales elevaron sus voces para decir que es necesario formar equipos de trabajo en el IMPM para establecer una institución virtual eficiente, un gerente sólo no puede alcanzar los objetivos institucionales y así lo dicen en sus relatos: Si el área de ese gerente o de esa autoridad está conformada por un buen equipo de trabajo esa autoridad crece y hace que la institución cambie, siempre que esa autoridad lo desee. CCET1Lin55-59. Capacidad de trabajo en equipo. CCET41Lin39-40. Trabajar en equipo fundamental, tú no puedes hacer todo, ni tampoco ser autoritario, sino en este mundo tú tienes que saber gerenciar el recurso humano que es lo más valioso en la universidad. CCET51Lin95-100.

De lo expuesto por los informantes claves, puedo interpretar que no se forman equipo de trabajo de alto desempeño en la institución, tanto los gerentes como los docentes se dejan guiar por sus propósitos individualistas, protestan y no piensan en la institución, los directivos tienen grupos coligados a ellos y los beneficios son para él y ese grupo, no piensan en el bien institucional y por lo tanto no tienen interés el establecer equipos para el bienestar organizacional.

4.3. Innovación

La innovación es como una competencia de gran relevancia para el gerente del IMPM, que como institución de educación virtual es pionera de transformación,

esto lo dejan traslucir los actores sociales mediante sus voces: Ese gerente debe estar rodeado por un grupo de personas capaces de, estar al día en las innovaciones tecnológicas, estar en capacidad de cambio. CII1Lin67-71. Establecer políticas dirigidas a la adaptación progresiva en el campo tecnológico.

El gerente debe estar actualizado permanentemente y la virtualización es un medio para ello; dentro de las competencias gerenciales se encuentra la capacitación y formación, de tal manera, que la educación virtual debe ser factor importante en un gerente educativo. CII3Lin57-71. Visión de integración de la gestión universitaria con la innovación. CII4Lin44-45. En consecuencia, el gerente debe actualizarse para alcanzar la innovación despertando la creatividad de los actores a su cargo, para que compartan y asuman con él la innovación con miras de la transformación institucional. CII7Lin19-26.

De estas narrativas se desprende que el gerente debe estar actualizado para poder alcanzar la innovación, si dirige una organización de educación a distancia está llamado a instaurar la virtualización, para ello tiene que capacitarse y formar al personal, integrar en este proceso a todos los entes institucionales, gestionar con innovación despertando las potencialidades creativas de los actores sociales a su cargo para entre todos asumir la innovación y alcanzar la transformación institucional, generando políticas para la instauración tecnológica.

4.4. Visión a Futuro

Con relación al desarrollo de la visión a futuro por parte del gerente del IMPM, los informantes claves dijeron lo siguiente: *Manejar* muy bien la planificación, ser personas muy organizadas, y ante todo tener una visión de futuro de la organización...ver hasta dónde puede llegar la institución, qué puede alcanzar, y visualizan cómo puede ser nuestra institución en un futuro, en eso están involucrados los famosos investigadores. CVFI1Lin69-100. Visión futurista. CVFI3Lin60. Visión prospectiva de los aspectos inherentes a la migración de una cultura presencial hacia una cultura virtual. CVFI4Lin41-43. Habilidades para gerenciar el cambio, por cuanto tiene que manejar las TIC, tener visión de futuro, tomando en cuenta la misión y visión institucional, que se espera del egresado. CVFI7Lin26-32. Expresaron los actores sociales, que es una necesidad que el gerente de una institución de modalidad a distancia posea una visión a futuro es decir una mirada prospectiva. Pese a esta visión, se dan cuenta que esto no es lo que ocurre en la institución y lo percibo cuando dicen: Los términos productividad, calidad, efectividad, son empleados en palabras, pero poco o ninguna vez son ejecutados para optimizar la organización. CVFI3Lin29-32.

En estos relatos distingo que el gerente no está desarrollando la competencia visión a futuro o prospectiva, puesto que no se persigue la innovación y optimización de la organización en el tiempo con relación a la virtualización, no existe un norte marcado por el gerente hacia dónde va la organización, se gestiona de modo tradicional y esto no es pertinente para alcanzar la misión y visión de una institución destinada a la educación a distancia.

4.5 Relacionales

Debo destacar que las competencias relacionales cobran gran relevancia en la voz de los informantes claves cuando expresan oralmente: ...es indispensable establecer alianzas, con otras instituciones en materia de virtualización, pues eso nos traería a nosotros un ahorro de tiempo. Para qué vamos a pagar, si tenemos un organismo o institución que ya haya desarrollado algo que nosotros necesitamos. CRI1Lin130-136. Además de todo lo manifiesta este gerente va tener muchas relaciones externas, integrarse, relacionarse con todos los elementos exteriores, el gobierno, las distintas instituciones. CRI2Lin265-269. Porque una organización en el marco de la virtualización, de la Globalidad del conocimiento no puede estar sola y aislada esa universidad tiende a fracasar en el tiempo

Por cuanto percibo, que el gerente del IMPM como organización que debe instituirse en la virtualización, necesita ser competente para relacionarse con otras organizaciones que trabajen con tecnología de punta para lograr su apoyo y servir de soporte a los otros, ya sea de instituciones educativas, gubernamentales o privadas, buscando acelerar su proceso tecnológico. Del mismo modo, el directivo está llamado a establecer relaciones armoniosas con su personal y comunidad adyacente a fin de alcanzar el progreso tecnológico gracias a la cooperación de todos, no obstante esto aún no se ha concretado.

4.5. Axiológicas

Los informante claves se pronunciaron con relación a las competencias axiológicas del gerente de educación virtual, destacando: La actividad gerencial además de tener muchos elementos que la componen también tiene una parte... moral, de principios, muy personal, que la hace ser eficaz... creer en lo que está haciendo... quiere decir que tienen que haber valores de profesión... significa tiene que tener primero responsabilidad, tener ética y tener moral, y tener sensibilidad, tolerancia. CAXI2Lin32-60. Que tienen que ser un sujeto que se sepa comunicar con el otro, que sepa respetar las ideas de los otros. CAXI5Lin175-179.

Actuar con equidad, respeto, responsabilidad, entre otros; es decir tener una fundamentación centrada en valores. CAXI7Lin39-42.

Interpretando los relatos de los informantes claves, puedo decir que un gerente debe poseer competencias axiológicas; es decir principios o valores éticos y morales, como la responsabilidad, el respeto, la tolerancia, la comunicación lo cual le permitirá interrelaciones efectivas y armoniosas. Sin embargo, no es lo que sienten en sus vivencias con el directivo los actores sociales, quienes mediante su oralidad dicen que el directivo se olvida del respeto, la consideración, la responsabilidad, la equidad, entre otros valores, debido a su individualismo y deferencia con el grupo político que le acompaña, sin percibir las competencias en el resto de su personal.

A continuación en el gráfico 2 muestro los principales hallazgos de la categoría competencias gerenciales donde se observa la dimensión en lo que se refiere a las competencias tecnológicas y virtuales.

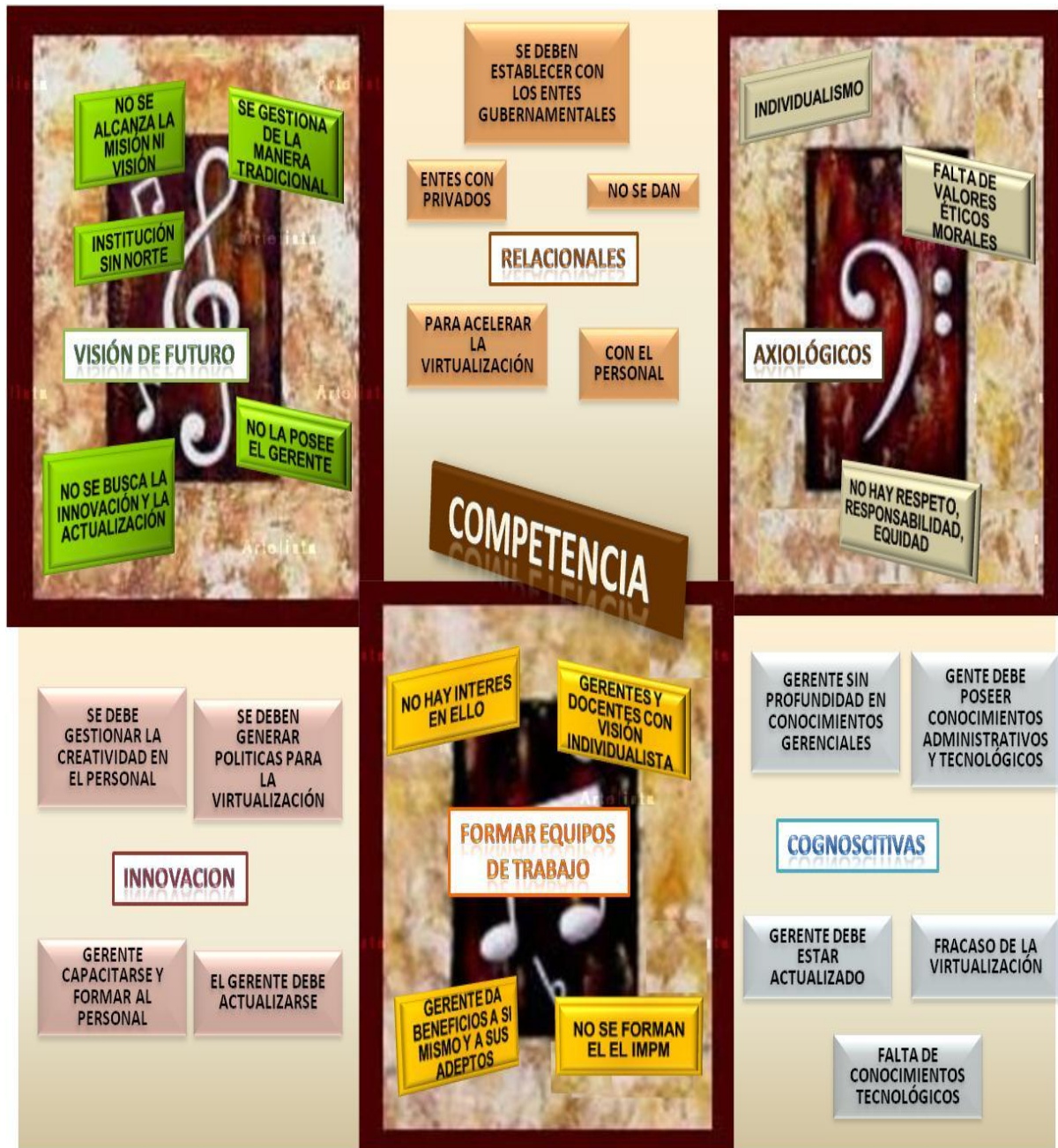


Gráfico 2: Hallazgos de la categoría competencias gerenciales. Pernía, F (2012)

5. Competencias tecnológicas y virtuales del gerente universitario en escenarios educativos Innovadores y complejos

Los gerentes de IMPM como agentes de cambio, en cada uno de sus roles gerenciales: Director-Decano, Subdirectores, Coordinadores de Programas, Coordinadores de Núcleos y Jefes de cada una de las Unidades administrativas, les corresponde actuar de la manera más eficiente; como dicen Gairín y Muñoz (2008), “los directivos desempeñan un papel crucial en el éxito de las reformas e innovaciones cuando actúan como agentes de cambio” (p.187).

Las habilidades requeridas en la gerencia del siglo XXI unidas a las nuevas formas de liderazgo que provee las ciencias gerenciales y los desafíos presentes en la sociedad son factores que exigen un cambio en la gerencia contemporánea, que se va autodefiniendo como una gerencia compleja.

En el libro de Burton (2000), Creando Universidades Innovadoras, éste define a las Universidades Innovadoras, “...como aquellas instituciones tradicionales que pasaron de ser esencialmente formadoras de profesionales a ser instituciones modernas con un desarrollo importante en investigación científica y tecnológica, y una actitud y práctica innovadora...” (p.14).

La esencia de las estrategias de transformación, según este autor, está dada por seis elementos comunes: La dirección central reforzada, la periferia de desarrollo extendida, traspasando las fronteras universitarias para unirse con grupos y organizaciones externas mediante definiciones transdisciplinarias de los problemas, la diversificación de las fuentes de financiamiento, la transformación del personal docente y de los departamentos en dinámicas unidades innovadoras; y la construcción de una cultura innovadora del trabajo que adopta y promueve el cambio.

Desde este contexto innovador, las universidades son sistemas complejos; no complicados, sino complejos, aunque complicados también. Convertir una institución tradicional (compleja) en innovadora, es una tarea difícil para el gerente. En torno a la idea de universidades innovadoras, Burton (ob.cit.) sostiene que: “Tal vez ‘innovar’ seguirá siendo un término negativo en la mente de los académicos tradicionales, más aún después de que han tenido una administración dura.

Quizá seguirán pensando que ser innovador es una cruda lucha individualista, socialmente en desacuerdo. Seguirán temiendo que una comunidad académica tradicional, asumiendo que exista, quedará fragmentada si el comportamiento

innovador toma el poder. La actitud innovadora colectiva vence el carácter disperso, lo que lleva hacia una identidad más integrada” (p.58).

El contexto universitario requiere alcanzar una educación virtual de calidad y para ello el gerente y los docentes necesitan manejar herramientas tanto gerenciales como tecnológicas, al respecto los informantes elevaron sus recursos lingüísticos para manifestar lo siguiente: “... Entonces si usted no tiene convicción para qué está como profesional en la gerencia y no se ubica en el estatus que le corresponde...Tiene que ser una gerencia compartida, tengo que convencer, tengo que dialogar, tengo que conversar, tengo que integrar, para que esos gerenciados respondan a la gerencia”. CUMHI2Lin318-331.

Derivado de las voces de los informantes, se puede destacar que el gerente requiere poseer las habilidades y el compromiso para guiar a los docentes hacia la virtualización de la institución. Asimismo, él y los docentes necesitan apropiarse de competencias requeridas para promover la transformación de la institución hacia lo que ella está destinada, la educación virtual, para implementar la tecnología en las funciones académicas, administrativas, técnicas y de gestión.

Bajo un Contexto Universitario innovador se requiere que el gerente y su equipo de trabajo posean un conjunto de habilidades técnicas que lo capaciten para hacer uso de ellas en cada uno de las funciones que desarrolla. Los actores sociales reflexionan, “...yo pienso que el gerente, debe tener el componente tecnológico. Porque si él no tiene las competencias en materia de manejo de tecnología no va a saber si esa se puede usar, qué usar, cuándo usarla, etc, o sea, que el sujeto debe conocer, saber y dominar esa área, según mi criterio. CUMHI5Lin163-169.

En la actualidad el uso de las tecnologías en la parte gerencial se difunde por todas las instituciones sean estas privadas o públicas, las cuales requieren que se adopten esquemas de gestión trascendental de tecnología, que hagan un recurso estratégico para mantener una ventaja educativa, competitiva, institucional, sostenible a largo plazo.

Una de las habilidades que debe poseer un gerente universitario ante los desafíos de la virtualización es el uso de herramientas tecnológicas y virtuales. Uno de los actores sociales manifiesta, “... por otra parte los gerentes y docentes deben desarrollar competencias virtuales necesarias para promover el cambio en la educación virtual, si esta es una institución formadora debe tener entre sus premisas el manejo de las TIC”. CUMHI7Lin173-79.

Partiendo de la premisa: *“Unas buenas herramientas tecnológicas no hacen un excelente Gerente, Pero un excelente gerente si emplea bien las herramientas tecnológicas”*, y bajo el contexto de una universidad innovadora, y atendiendo al clamor de los actores, en los gerentes debe existir un dominio y uso de por lo menos las herramientas tecnológicas básicas.

Según los hallazgos encontrados en la construcción teórica relacionada con las competencias gerenciales vinculadas a la educación virtual, se destaca en el constructo categórico relacionado a las universidades innovadoras, la dimensión correspondiente a las competencias tecnológicas y virtuales básicas para el dominio de un gerente Universitario.

Un gerente requiere poseer un dominio de navegadores de internet. Osorio (2005), plantea que Internet tiene un impacto profundo en el trabajo, el ocio y el conocimiento a nivel mundial. Gracias a la web, millones de personas tienen acceso fácil e inmediato a una cantidad extensa y diversa de información en línea. Internet entró como una herramienta de globalización, poniendo fin al aislamiento de culturas. Debido a su rápida masificación e incorporación en la vida del ser humano, el espacio virtual es actualizado constantemente de información, fidedigna o irrelevante.



Hacer uso efectivo de los servicios que ofrece internet. Correo Electrónico, Descarga de Archivos, Chats, Buscadores temáticos, Grupos de noticias, Redes sociales, descarga de documentos. Además de ser operativo en los diferentes ambientes de trabajo que ofrece la tecnología (Windows, Linux, otros). Un uso y dominio de herramientas ofimáticas (ya sean estas bajo software libre o software propietario), de escritorio (procesadores de texto, hojas electrónica de cálculos, diseño de presentaciones, manejadores de bases de datos).

El gerente debe conocer, operar plataformas virtuales, tales como Moodle, Claroline, es la única manera de poder motivar a su equipo para incorporar sus cursos y sus proyectos hacia la virtualización.

Existen múltiples y variadas herramientas virtuales que el gerente necesita conocer y poner a su disposición, tales como las herramientas Web 2.0: Wikis, Slideshare, Scribd, YouTube, Blog. Wiziq, NetMeeting, Issuu, Redes Sociales: Facebook, twitter, entre otros.

Debe tener conocimiento de las aplicaciones informáticas y sistemas que estén implantados en su institución. Sus equipos deben estar protegidos por programas Antivirus, para custodiar la información de su gestión.

A continuación se resume en un cuadro las competencias tecnológicas y virtuales del gerente universitario, descritas en este apartado

Descripción de la Herramienta Tecnológica	Icono representativo
1. El gerente necesita manejar ambientes y sistemas operativos. 2.	
3. Un gerente requiere poseer un dominio de navegadores de internet.	
4. El uso y dominio de herramientas ofimáticas (ya sean estas bajo software libre o software propietario), de escritorio o en la red (Google docs), es un requerimiento para un gerente ante un escenario innovador.	
5. Sus equipos deben estar protegidos por programas Antivirus, para custodiar la información de su gestión.	
6. El gerente debe conocer, operar y administrar Plataformas virtuales, tales como Moodle, Claroline, es la única manera de poder motivar a su equipo para incorporar sus cursos y sus proyectos hacia la virtualización.	
7. Existen múltiples y variadas herramientas virtuales que el gerente necesita conocer y poner a su disposición, tales como las herramientas Web 2.0: Wikis, Slideshare, Scribd, You Tube, Blog.Wiziq, NetMeeting, Issuu, Redes Sociales: Facebook, tweter, Metaversos: MUVE's, Second Life y Sloddle.	

6. Conclusiones y reflexiones finales

De la asociación ontoepistemológica se deriva que la realidad (conocimiento) no es simple, son muchos los elementos que consta, pero estos elementos no están aislados sino interconectados. (Complejidad).

La Realidad palpada a través de los actores sociales durante el desarrollo del estudio destila que la Gerencia Universitaria es profundamente compleja y complicada, debido a los intereses, valores y actitudes que están presentes en esa red de entramado de poder académico y administrativo.

Por otra parte gerencia universitaria es un sistema organizacional que privilegia algunos atributos en los docentes para su ejercicio conforme regulaciones y condiciones. Pero al ser un sistema abierto social, se comporta a veces como un sistema cerrado que no necesariamente los actores designados tienen las competencias y méritos profesionales para el ejercicio de funciones públicas en la institución.

La realidad de la universidad en Venezuela es la de un sistema que interactúa con las instituciones del Estado MPPEU, CNU, OPSU y gremios, FAPUV, Colegios profesionales, Niveles del sistema educativo y productivo. Por ello, la virtualización es un proceso dinámico. La virtualización asociada con competencias gerenciales debería generar cambio social interno y cambio estratégico con el entorno móvil y sobre dimensionado que presenta el Estado venezolano.

7. Referencias Bibliográficas

Berdicheski, V. (2011). *Gerentes 2.0*. [Documento en línea]. Disponible en <http://www.sigweb.d/biblioteca/Gerentes20.pdf>. [Consulta: 2012, agosto 15].

Burgos, D. (2006). *Estudio de la estructura y del comportamiento de las comunidades virtuales de aprendizaje no formal sobreestandarización del e-learning*. Universidad Europea de Madrid Villaviciosa de Odón, Madrid, España.

Burton CLARK, R. (2000). *Creando universidades innovadoras. Estrategias organizacionales para la transformación*. (México D.F.: Coordinación de Humanidades, UNAM).

Gairín, J. y Muñoz, J. (2008). *El agente de cambio en el desarrollo de las organizaciones: Enseñanza & Teaching*. Revista interuniversitaria de didáctica,

ISSN 0212-5374, Nº 26, 2008, pp. 187-206. Disponible:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3054973>.

Gurdián F, A. (2007). *Paradigma cualitativo en la investigación socio-educativa. Coordinación Educativa y Cultural. Centroamericana (CECC)*, Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI). San José, Costa Rica.

Silvio, J. (2000). *La virtualización de la universidad: ¿Cómo transformar la educación universitaria con la tecnología?* Colección Respuestas, IESALC / UNESCO. Caracas, Venezuela.

Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. México: Paidós. Cap. 1.

Tünnermann, C. (2003). *La universidad ante los retos del siglo XXI*. México: Ediciones de la Universidad Autónoma d