

LAS EXPECTATIVAS DEL SECTOR EXTERNO. (CASO LUZ).

Marta Cristina Parra*
Alexis Romero Salazar*
Carmen Moya*
José Montilla*
Johel Salas**
Ruth Canquiz**

La investigación que dio origen a este artículo, se propuso, en esta primera fase de desarrollo, indagar sobre las expectativas que el sector externo, mantiene en relación con la Universidad del Zulia.

Se discriminaron cuatro áreas de interés: producción de ciencia y tecnología, formación de recursos humanos; asistencia y servicios técnicos y, actividades culturales y deportivas.

La información fue obtenida por medio de un cuestionario aplicado a informantes calificados, representativos de trece (13) sub-sectores de la producción y de los servicios.

En el análisis de la data obtenida, se

destacan dos elementos significativos: para el sector empleador la Universidad es una institución básicamente formadora de recursos humanos. Sus otras funciones (investigación y extensión) son secundariamente percibidas. De otra parte, las relaciones Universidad-Sector Externo (empleador), se manifiestan poco estructuradas, inconsistentes.

El estudio permite avisorar la necesidad que tiene la Universidad del Zulia de mejorar la formación de su clientela escolar y, de desarrollar políticas de acercamiento a los entes productores de bienes y servicios, para explorar otras formas de mutua colaboración..

* Profesores de la Universidad del Zulia. Miembros del Equipo de Investigación **ESPACIO ABIERTO INVESTIGADORES.**

** Asistentes de Investigación. Miembros del Equipo de Investigación **ESPACIO ABIERTO INVESTIGADORES.**

Introducción

La sociedad venezolana contemporánea atraviesa por un momento histórico caracterizado por la incertidumbre y el derrumbe de verdades, ideologías y respuestas que se asumieron como definitivas.

En este sentido la educación, los valores que la han sustentado, su vínculo con el Estado y con la sociedad civil, su pertinencia y hasta sus modalidades, son cuestionados. Así, el tema educativo es recurrente en las discusiones sobre posibles salidas a la crisis del país, sin que se haya llegado a consensos, mas allá del diagnóstico.

En cuanto a la Universidad, se tiende a coincidir en el señalamiento de los problemas de orden interno, que en buena medida inciden en el funcionamiento de la institución, poniéndose en duda la validez del modelo universitario, consagrado por la Ley de Universidades y moldeado por el populismo-clientelar predominante en el país.

No obstante la coincidencia en el análisis de los factores internos, también se argumenta frecuentemente, que sus implicaciones se expresan -en los términos de la relación con su entorno social- en un divorcio y desconocimiento mutuo. Situación ésta que se atenúa sólo en la relación Universidad- Estado, en la cual se pugna por una mayor asignación presupuestaria.

La etapa en la cual la Universidad dividía su entorno entre 'amigos' y 'enemigos', quedó superada. Como también quedó atrás, la suspicacia del sector empresarial en relación a la Universidad como un reducto de opositores a la libertad y la democracia (Naim, 89: 7).

A pesar de los cambios ocurridos en el país, la universidad y el sector externo a ella, continúan ignorándose y desaprovechando las oportunidades y ventajas que recíprocamente podrían ofrecerse.

La Universidad, mas allá de lo que teóricamente pueda manejarse, desconoce qué es lo que se espera de ella. No sólo en términos de la formación de recursos humanos y de la producción de conocimientos, sino en tanto organización altamente interdependiente de su entorno (Mayntz, 67: 72-73), por la incidencia que ella tiene en él, en el cumplimiento de las funciones básicas que la Ley le atribuye: docencia, investigación y extensión.

En este sentido, el interés de la investigación apuntó hacia una aproximación al problema, en el ámbito de la región zuliana, su espacio natural.

Dentro del marco de este planteamiento, tratándose sólo de una aproximación exploratoria, se conceptualizó como sector externo a la Universidad del Zulia, al sector empleador. Esto se hizo por razones de

delimitación del universo. La investigación se valida por aportar una visión -aunque exploratoria- mas amplia, en cuanto a lo que se espera de LUZ, en términos de producción de conocimiento científico y tecnológico y extensión.

Por los motivos ya indicados, lo relevante en este caso es la indagación acerca de las expectativas que el sector externo tiene en relación con LUZ. No se trata de conocer las características del mercado de trabajo que se ofrece a los egresados, sino mas bien de responder a la pregunta acerca de qué se espera de la Universidad.

Evidentemente, la constitución de las expectativas del sector externo suponen el reconocimiento en primer lugar, de la existencia de razonamientos objetivos, que permiten la evaluación del presente (tiempo en que se vive y se producen los hechos) y, en segundo lugar, de la presencia de elementos subjetivos, expresados en deseos con relación al futuro. Todo ello alimentado por lo que , en términos de la Teoría de las Representaciones, se conoce como el 'discurso circulante' en la sociedad. En síntesis, las opiniones, valores, razonamientos que se construyen en la interacción cotidiana, con relación a un objeto social; llámese éste individuo, grupo o institución.

Lo anterior podría explicar por qué los resultados de la investigación sugieren que el modelo profesionalizante, asumido por la Universidad venezolana, está en sintonía con las expectativas del sector externo. Sin embargo, debe hacerse la salvedad en cuanto a los señalamientos que le hace el sector a la institución en torno a la calidad y la orientación del recurso humano: mayor énfasis en creatividad, iniciativa y capacidad para la solución de problemas, rasgos éstos que sugieren cierta tendencia -quizá no muy marcada todavía- hacia la modernización del sector y su adecuación a los nuevos tiempos.

Breve Exposición del Problema. Sus Antecedentes y Contextualizaciones.

En el campo de la sicología y, en particular, de la sicología social, se ha desarrollado una corriente teórica y de investigación, cuyo objeto han sido las expectativas de los individuos con relación al rol de los otros y al suyo propio o, con relación a su futuro o al de la sociedad como un todo.

Aunque poco se dice con respecto a las expectativas cuyo objeto es una institución en particular, muchos de los planteamientos o argumentaciones que se han elaborado para explicar las expectativas individuales como "micromundos probables" (Romero García, 92), son válidas cuando se trata de analizar lo que un conglomerado de individuos con intereses disímiles en su actividad cotidiana, esperan de una institución y del rol que ella desempeña.

Se trató en este caso de identificar las expectativas de un sector de la población externa a la Universidad del Zulia, representante a su vez de 13 sub-sectores -diferentes entre sí por la naturaleza de su actividad-, con relación a la Universidad como institución académica, de larga trayectoria en la región.

En este sentido, entendiendo que las expectativas son anticipaciones racionales cuyas fuentes son por una parte, los deseos y por otra, los cálculos objetivos, se consideró que los representantes de los distintos sub-sectores estarían en capacidad de expresar lo que en su respectivo grupo, esperan de LUZ en términos de producción de ciencia y tecnología, formación de recursos humanos, asistencia y servicios técnicos y actividades culturales y deportivas.

Esto sobre la base de sus deseos, como manifestación de sus intereses, -económicos o no- derivados de la naturaleza de la actividad realizada, y los cálculos objetivos, racionales, hechos a partir de la realidad del país y de su propia experiencia. Así, siendo diferentes sus intereses y, en consecuencia, sus deseos, los distintos sectores expresan distintas expectativas con relación a LUZ, aunque, quizás por la existencia de una fuente común en el contacto con la realidad del país, es posible establecer un denominador común entre los distintos sub-sectores.

Habría que añadir que, si en el caso de las relaciones entre los individuos, la construcción de micromundos -tal como lo plantea Romero García- le confiere significado a las existencias individuales, en el plano de las relaciones con una institución, determina la conducta prevista por parte de ambos polos de la relación: individuos/institución universitaria.

Habida cuenta de lo expuesto puede decirse que la universidad, conociendo lo que se espera de ella, y, en consonancia con su marco institucional-legal, ajustará su papel a las expectativas que se tienen externamente con relación a ella .

Características Generales del Proyecto. Objetivos.

El estudio trató de cubrir el sector externo a LUZ, definido básicamente como el empleador de profesionales universitarios y, adicionalmente, demandante de otros servicios que puede ofrecer la institución (asesorías, servicios técnicos, etc.). Este es el sector con el cual, las relaciones que se establecen con la universidad, tienen implicaciones que conciernen tanto a la docencia, como a la investigación y extensión.

En este sentido, el estudio se propuso identificar las expectativas que el sector externo plantea a LUZ en relación con la producción de ciencia y tecnología, la formación de recursos humanos, la asistencia y servicios técnicos

y las actividades culturales y deportivas. De acuerdo con el objetivo general planteado se formularon los siguientes objetivos específicos, los cuales fueron alcanzados en su totalidad:

- Identificar las necesidades y requerimientos del sector externo en materia de transferencia de conocimiento científico y tecnológico.
- Caracterizar las expectativas del sector externo en relación con la formación de recursos humanos, en el plano cuantitativo (Nº de profesionales requeridos) y en el plano cualitativo, expresado éste en términos de calificación del egresado.
- Identificar las expectativas del sector externo en cuanto a las áreas y la naturaleza de la asistencia y servicios técnicos que puede ofrecer LUZ.
- Identificar las expectativas del sector externo en relación a la intervención que LUZ puede tener en el desarrollo de actividades culturales y deportivas.

El Proceso de Investigación.

Tomando en cuenta la brevedad del plazo concedido para la obtención de los primeros resultados (Noviembre, '93) y siendo ésta la etapa inicial de la investigación, se planteó la identificación de las expectativas del sector externo a la Universidad, a partir del relevamiento de la información aportada por los informantes calificados de 13 áreas, a saber: Comercio, Industria en general, Banca y Seguros, Productores Agropecuarios, Transporte, Construcción, Servicios de Salud, Turismo y Hotelería, Publicidad, Servicios Educativos, Comunicación, Industria Petrolera e Industria Eléctrica.

Para la ubicación de los informantes de cada área se recurrió a las Cámaras y/o Asociaciones que los agrupan o, en su defecto, a las propias empresas, siempre y cuando su capacidad empleadora fuese significativa.

En una fase inicial se llevó a cabo la aplicación de la prueba piloto del cuestionario elaborado, el cual pudo ser depurado y finalmente aplicado a veinte informantes de los distintos sub- sectores.

Tal como fue proyectado, el Cuestionario estuvo conformado por preguntas cerradas, de opinión y de hecho, teniendo el protocolo cinco partes: I. Información General y Relación LUZ-Cámara, Asociación o Sector; II. Expectativas con relación a la producción de ciencia y tecnología; III. Expectativas con relación a los recursos humanos; IV. Expectativas en torno a asistencia y servicios técnicos; y V: Expectativas de apoyo cultural y deportivo.

Una vez recolectada la información se procedió a su procesamiento y a la elaboración de tablas y gráficos de distribución de frecuencias absolutas y relativas.

Los resultados procesados fueron sometidos a un análisis exhaustivo. Para ello la información se organizó en bloques de preguntas, correspondientes a cada una de las partes del cuestionario, los cuales fueron asignados a cada uno de los miembros del Equipo de Investigación, para una primera fase de análisis individual.

En una segunda fase se procedió colectivamente al análisis y la discusión, lo cual enriqueció la reflexión, en tanto permitió la confrontación de distintas perspectivas.

Resultados de la Investigación.

Importancia de los Factores de Producción en el Funcionamiento del Sector Externo.

Dentro de la diversidad de sectores que conforman el campo empresarial e institucional, se encuentran por lo general, diferencias significativas en lo que concierne a la manera en que cada sector combina los distintos factores que son fundamentales para el desarrollo de sus actividades, tales como son: los recursos humanos, las maquinarias y equipos y el capital. Al respecto, hay que considerar que la forma en que estos factores llegan a combinarse en un determinado sector o empresa, depende no sólo de la naturaleza específica de las actividades en torno a las cuales se organiza, sino también del grado de desarrollo o avance alcanzado en el mismo.

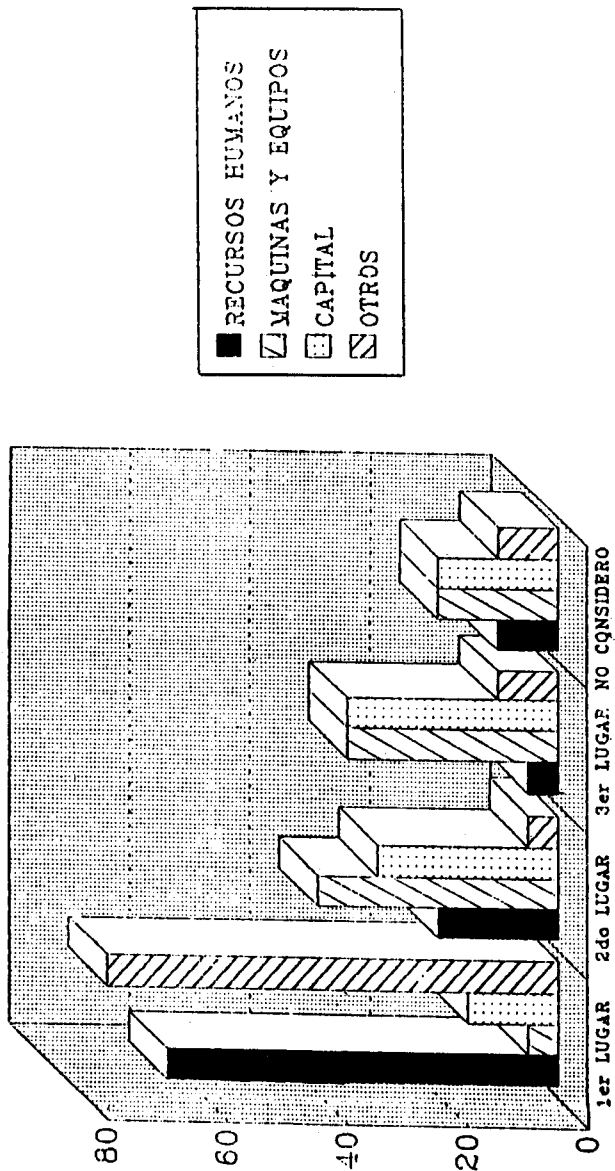
Sin embargo, se puede decir, que en cualquiera de las actividades productivas, ya sean de bienes o de servicios, los recursos humanos juegan un papel central en el desenvolvimiento, rendimiento y logro de las metas.

En relación a ello, la exploración realizada reveló que para la mayoría de los entrevistados (65%) los recursos humanos tienen un primer lugar de importancia en el funcionamiento empresarial e institucional, en tanto que un 40% y 35% le asigna al factor maquinarias y equipos, y al factor capital, respectivamente, un segundo y tercer lugar de importancia. La ubicación de estos últimos en uno u otro lugar es de suyo relativa en cuanto la diferencia establecida entre ellos es de apenas un 5% (Gráfico N° 1).

De esta jerarquización interesa relevar, en todo caso, la alta valoración que los entrevistados le dan a los recursos humanos, ya que induce a pensar que a

Gráfico # 1
Distribución porcentual de la opinión acerca de los factores más importantes para el funcionamiento de la empresa.

-Jerarquizada-



Fuente: Frecuencia de respuestas. Encuesta "Expectativas del sector externo a la Universidad del Zulia". (ESELUZ), 1993.

este nivel las expectativas del sector externo, pueden ser consideradas como favorables a la universidad, en el sentido de que las mismas pueden contener una determinada demanda potencial de profesionales universitarios. Demanda que, obviamente, LUZ está llamada a satisfacer, en buena medida dada la posición privilegiada que sigue teniendo entre las instituciones formadoras de recursos humanos; a nivel regional.

Al respecto, es necesario considerar que la posibilidad de que el sector empresarial dirija o canalice dicha demanda hacia LUZ, dependerá en gran parte de la capacidad que la institución tenga para ofrecer, no tanto la cantidad de profesionales, sino mas bien los que cumplan con las exigencias de orden científico, técnico-operativas y hasta personales, implicadas en la demanda formulada.

Lograr por tanto una interpretación de la dirección y tipos de demandas que el sector tenga en perspectiva, en materia de recursos humanos es fundamental. Ello si se toma en cuenta que en la jerarquización de las áreas con mayores problemas dentro del sector, mas de la mitad de los entrevistados (55%) señalaron en primer lugar el área de los recursos humanos. En lo que se refiere a las áreas de maquinarias y equipos, y la de capital, igual porcentaje de entrevistados (25% en cada caso) las señaló en segundo lugar, como problemas del sector empresarial (Gráfico N° 2).

Aquí se pone en evidencia una vez mas lo prioritarios que son los recursos humanos para el sector externo. Aunque se aprecia, sin embargo, que el juicio que se hace de los mismos, pudiera contener una crítica hacia la educación en general y hacia la educación universitaria en especial. En lo que se refiere a LUZ esta percepción podría apuntar concretamente a un cuestionamiento de sus programas de formación de recursos humanos, toda vez que es ésta la función prioritaria que le atribuye una alta proporción de los entrevistados (80%). La

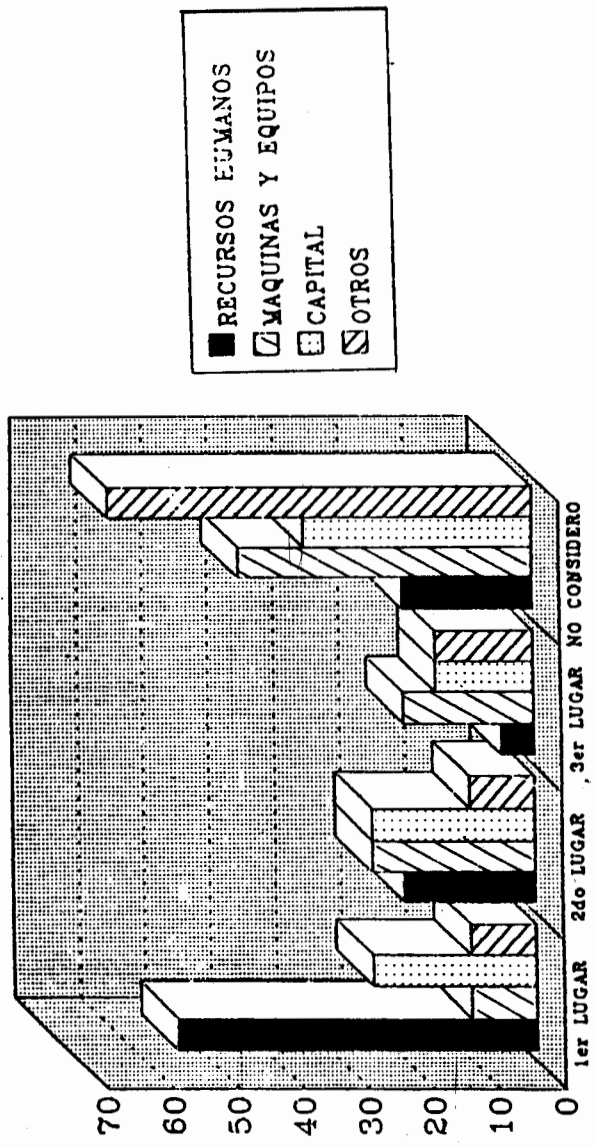
importancia de la función profesionalizante, queda resaltada frente a la de producción científica y tecnológica, tanto como a la de orientación crítica de la sociedad, las cuales fueron señaladas como la segunda y tercera funciones de importancia desempeñadas por la institución (ambas 50%) (Gráfico N° 3).

Lo que evidencian estos resultados es que para el sector externo, la Universidad del Zulia se proyecta esencialmente como una institución formadora de recursos humanos, aunque esta función no se desligue de la de producción de ciencia y tecnología, la cual se puede interpretar como una función subordinada de aquella.

En suma, se puede decir que para el sector externo es fundamental la contribución de LUZ a la formación de los recursos humanos, por lo que es de preverse, que un descuido de esta función, podría implicar un desplazamiento

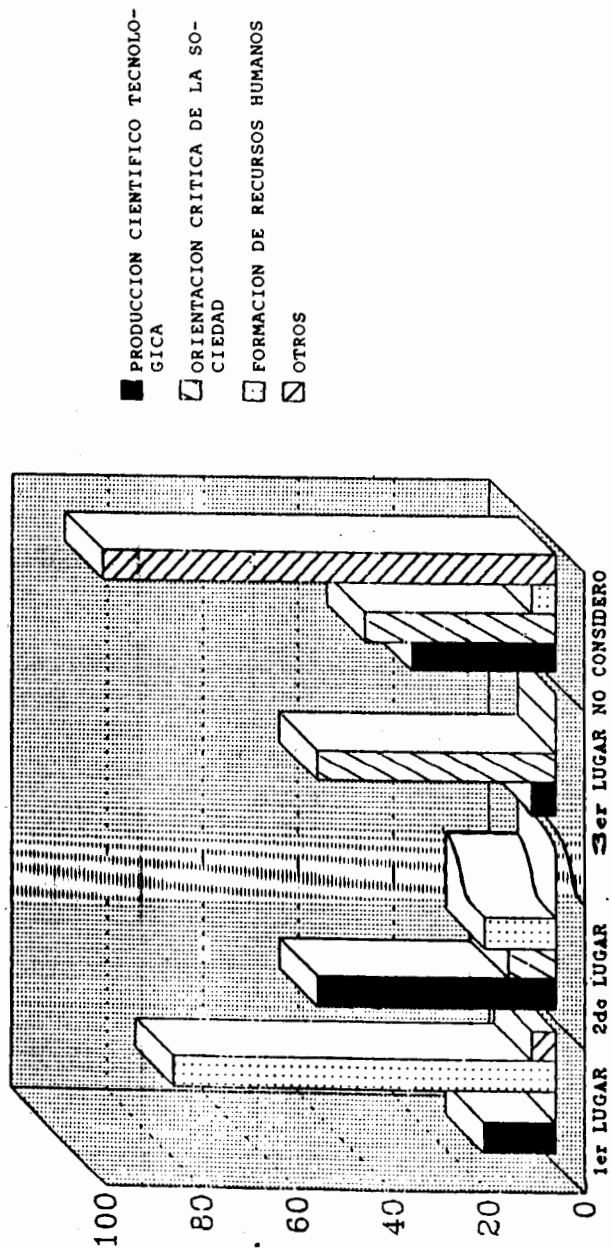
Gráfico # 2
Distribución porcentual de la opinión en torno a las áreas con mayores problemas.

-Jerarquizada-



Fuente: Frecuencia de respuestas. Encuesta "Expectativas del sector externo a la Universidad del Zulia". (ESELUZ), 1993.

Gráfico # 3
Distribución porcentual de la opinión acerca de las funciones más importantes de LUZ



Fuente: Distribución de frecuencias. ESELUZ, 1993.

importante de las expectativas de dicho sector hacia otras instituciones educativas.

Relaciones del Sector Externo con LUZ.

De manera general las relaciones del sector externo con LUZ, tienden a dibujarse como frágiles, lejanas, siendo propio del sentido común atribuir esta situación a la universidad.

Es evidente, sin embargo, que en este hecho concurren diversos factores. Por un lado están los factores que tienen que ver con la organización y política de LUZ (factores internos), por otro lado, están los factores que se derivan de la estructura, funcionamiento y dinámica del sector externo (factores externos). El estudio de estos factores constituye pues, una de las tareas que está en perspectiva realizar. La exploración adelantada ofrece una aproximación general a estas relaciones.

Al respecto se tiene que la mayoría de los entrevistados (65%) manifestó la existencia de relaciones entre el sector que representa y LUZ, lo cual confirma una presencia aceptable en el intercambio de la institución con el sector externo.

En la evaluación de las relaciones que LUZ mantiene con el sector externo se conoció que el 54% de los entrevistados, las calificó de satisfactorias y un 15% de algo satisfactorias. El porcentaje de entrevistados que las evaluó de poco satisfactorias, fue de un 23% y de nada satisfactorias un 8%. Estos datos podrían indicar que aún cuando LUZ posee capacidad para mantener relaciones satisfactorias con el entorno externo, esta capacidad, sin embargo, no llega a manifestarse ampliamente; ello si se toma en cuenta que un significativo porcentaje de entrevistados (46%) expresó insatisfacción respecto a dichas relaciones.

En cuanto a las causas que permiten explicar los diferentes grados de insatisfacción que se presentan en las relaciones, se conoció que una altísima proporción de los entrevistados (83%) reportó la falta de canales de comunicación entre LUZ y los sectores; mientras que el resto (17%) señaló otras causas.

La explicación aportada indica que LUZ ha prestado poca atención a los mecanismos de relacionamiento con las instituciones del sector externo, cuestión que amerita una reflexión, sobre todo porque la universidad cuenta con suficientes recursos como para organizar un sistema de comunicación eficaz entre ella y los distintos sub-sectores del sector externo.

Respecto a la situación de los sectores que no mantienen relaciones con LUZ, se obtuvo que, para la casi totalidad de los entrevistados (86%), la misma se presenta porque ha sido tradicional en el sector la inexistencia de relaciones

con la institución. Ello plantea pues, que hay sub-sectores del sector externo con los cuales LUZ ha tenido una desconexión crónica, permanente, por lo que este hecho exigiría una revisión aparte y especial. En este sentido se considera que el establecimiento de relaciones entre LUZ y esos sub-sectores, demanda un trabajo sistemático y de largo plazo.

Aspectos Científico-tecnológicos

Diferentes autores han señalado el interés que las empresas y demás instituciones presentes en el ámbito económico, muestran en lo concerniente a los costos de producción, los precios, las ganancias, relegando lo relacionado con la investigación científico-tecnológica. Esto influirá directamente en la eficiencia y, por ende, en la productividad de las empresas o instituciones y en sus potencialidades de desarrollo.

Se parte de la idea de que un conjunto de factores, tales como: las restricciones que tiene el Estado para seguir subsidiando, en la misma magnitud, la adopción de tecnología extranjera, las nuevas políticas arancelarias y la necesidad de competir en calidad de lo producido, deben ser incentivos para que el sector externo privilegie la investigación científica y el desarrollo de nuevas tecnologías.

Al respecto, desde la propia industria se están produciendo propuestas concretas que de alguna manera representan el punto de partida para una mayor vinculación entre el sector productivo y la producción de ciencia y tecnología. Así, plantean la conformación de "nichos tecnológicos donde simultánea a la investigación se de el proceso de internalización de la productividad y la calidad como la base para la excelencia" (FUNDEI-FEDECAMARAS, 93: s/p).

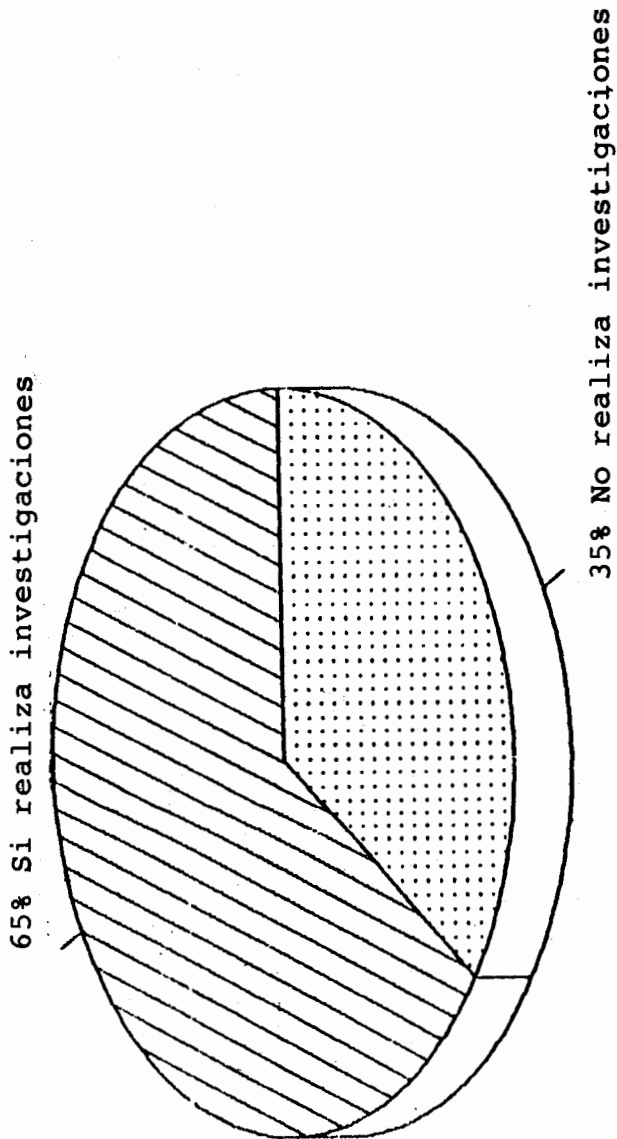
En este sentido, se buscó indagar, si las empresas o instituciones del sector externo, motivadas por las nuevas condiciones económicas del país, han realizado algún proyecto de investigación científica o tecnológica y, de ser así, con qué Organismo o Institución.

Así, con respecto a la pregunta de si las empresas habían realizado investigación científica o tecnológica, el 65% respondió afirmativamente, resultando como dato relevante, que un 35% de las empresas o instituciones no realiza este tipo de actividad (Gráfico N° 4).

Este 35% que no realiza investigación científica, pudiera responder a una actitud tradicional de nuestras empresas e instituciones del sector externo, que las conduciría a ver esta actividad como un gasto y no como inversión, dejando

Gráfico # 4

Distribución porcentual de la realización de investigaciones científicas tecnológicas



Fuente: Frecuencia de respuestas. ESELUZ, 1993.

en el Estado la responsabilidad de realizar investigaciones, que, además, nunca son vistas como necesidad por el sector.

Lo anterior no es sino la confirmación de lo que en los análisis de la política tecnológica venezolana se ha venido insistiendo. Desde el propio Estado, ésta se ha visto como una actividad básicamente académica y desde el sector industrial se le ha considerado como un "factor exógeno al proceso productivo" (Avalos, 85: 384).

Por otra parte, del 65% de las empresas que si manifiestan realizar investigación, la innovación tecnológica obtuvo preeminencia como la variable mas estudiada (38%). Este resultado llama la atención ya que pudiera estar dándose, en estas empresas o instituciones, algún cambio de actitud con relación a los aspectos científicos-tecnológicos. Tal análisis es mas relevante si se toma en cuenta, que esta alternativa fue escogida por los entrevistados, entre otras a las que tradicionalmente, se les había dado mayor importancia: el comportamiento organizacional, el impacto social y los estudios de mercado (Gráfico N° 5).

Estos resultados podrían expresar que existen condiciones para que la Universidad, provoque y consolide una relación mas directa con el sector externo en estos aspectos; lo cual podría ser una fuente de financiamiento, además de una oportunidad para la extensión. Ello es confirmado por el 70% de los entrevistados para quienes LUZ sería la institución preferida para la realización de investigaciones en el futuro, a pesar de haber sido relegada a un segundo orden de preferencia con relación a Institutos Privados (38%), e igualada por los Institutos Públicos (23%), en cuanto investigaciones ya realizadas.

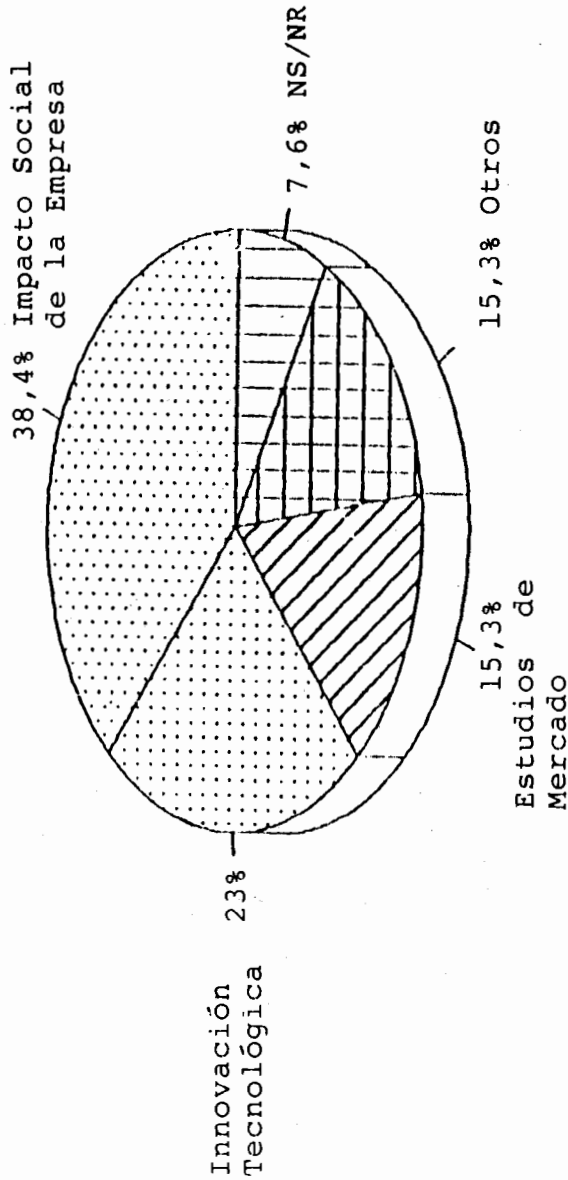
Por otra parte, se observa que las que ya han realizado investigaciones con la universidad califican los resultados como favorables y muy favorables, 20% y 10% respectivamente.

Con relación al impacto que las investigaciones realizadas por LUZ han tenido en el sector, el 40% respondió que poco y nada favorable (25% y 15%, respectivamente), aduciendo como razón de ello, el desconocimiento de las actividades que en materia de investigación realiza la institución (35%). Lo anterior pudiera evidenciar el deseo del sector externo de relacionarse con LUZ, siendo para ello el mayor obstáculo el poco conocimiento que se tiene de la institución y de sus posibilidades.

Se requiere entonces de una mayor promoción de LUZ en cuanto a sus actividades científicas y tecnológicas y, por supuesto, mayores esfuerzos para relacionarse con el sector externo (Gráficos N° 6 y N° 7).

Gráfico # 5

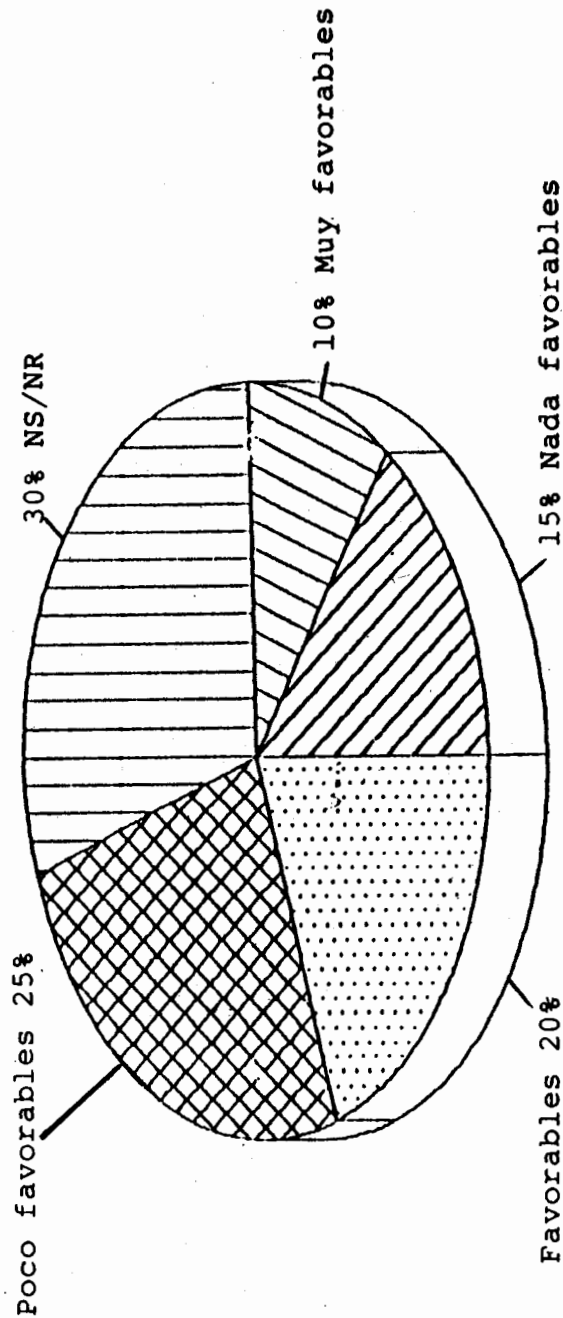
Distribución porcentual de la realización de investigaciones científicas tecnológicas



Fuente: Frecuencia de respuestas. ESELUZ, 1993.

Gráfico # 6

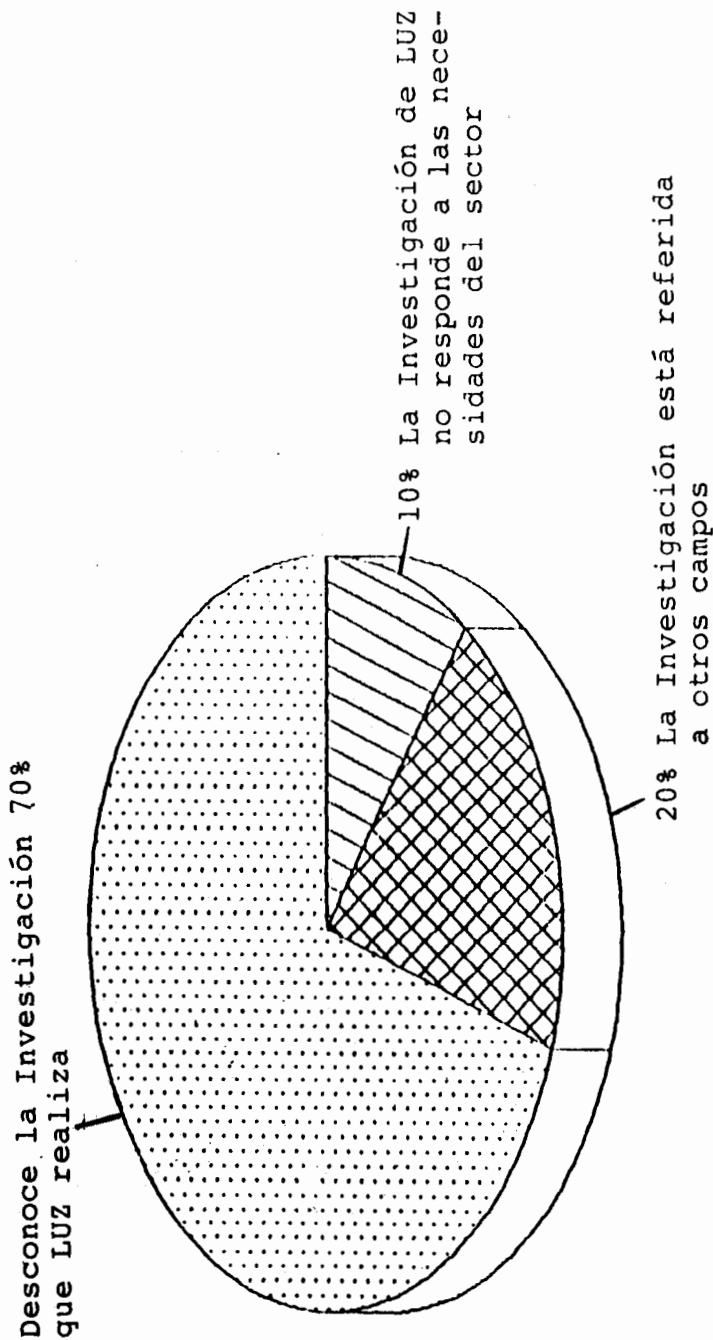
Distribución porcentual de la opinión acerca del impacto de las investigaciones de LUZ en el sector



Fuente: Frecuencia de respuestas. ESELUZ, 1993.

Gráfico # 7

Distribución porcentual de las razones para considerar poco favorables y nada favorables las investigaciones que LUZ realiza en el sector



Fuente: Frecuencia de respuestas. ESELUZ, 1993.

Parque Industrial y Equipos

Según la opinión mayoritaria de los entrevistados (60%) las maquinarias y equipos son muy sofisticados o sofisticados. En cuanto a su uso, el 45% respondió que se empleaban a máxima capacidad, un 30% manifestó que se empleaba a mediana capacidad y un 15% afirmó poseer alta capacidad ociosa. Al indagar las razones por las cuales las maquinarias y equipos no son empleados al máximo, el 44% lo atribuyó a las condiciones del mercado y un 33% al desconocimiento del manejo de los mencionados recursos.

Este dato no resulta contradictorio con lo que ha caracterizado la economía venezolana desde el inicio de la democracia y que, sólo en los últimos años, ha comenzado a dar pasos en otra dirección. Ello tiene que ver con una economía rentista que ahogó toda posibilidad de desarrollo tecnológico, por parte de la sociedad venezolana (Mommer, 89).

Este último resultado pudiera ser indicativo de ineficiencia o falta de Gerencia Tecnológica, ya que es posible que estas empresas sólo se ocupen de la adquisición de maquinarias y equipos, sin plantearse la necesidad de negociar las posibilidades de información y de adiestramiento de personal.

Con relación al área en la cual el sector le asigna mayor importancia a la participación de LUZ, la capacitación del recurso humano obtuvo el 80% de las respuestas (Gráfico N° 8).

Por otra parte, en lo que se refiere a materia de equipos y maquinarias, donde podría participar LUZ, los resultados indican que el 45% señala que en adaptación tecnológica. A esto hay que añadir que en la pregunta dirigida a señalar con qué institución participaría el sector en la generación de nueva tecnología y adaptación tecnológica, el 70% señaló a LUZ (Gráfico N° 9).

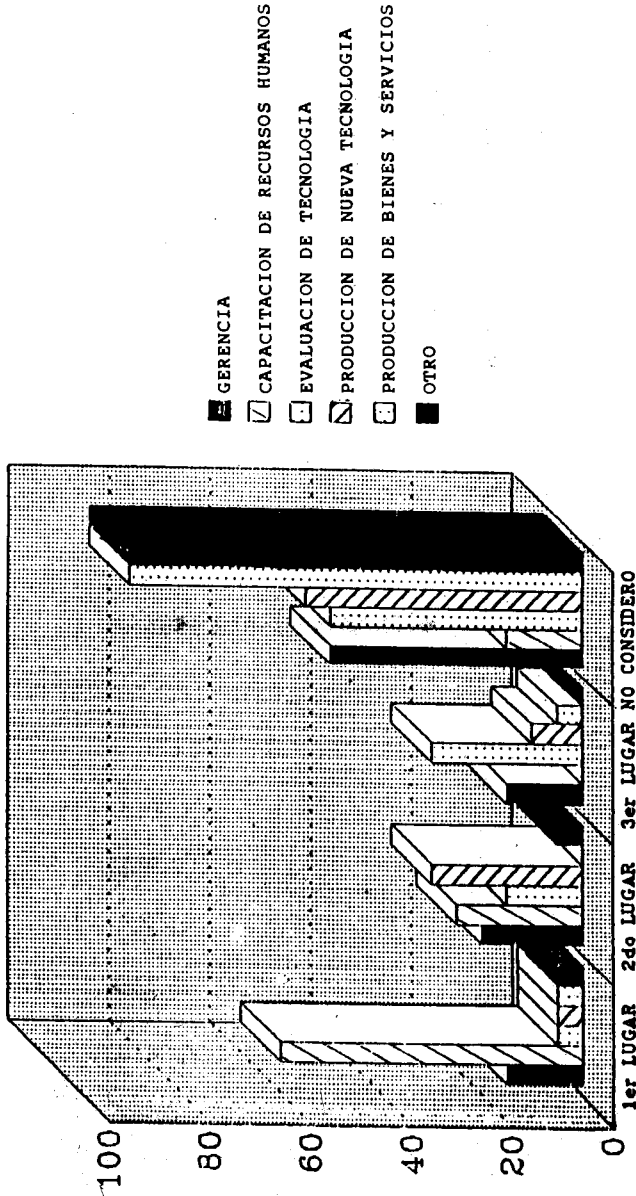
En definitiva, los resultados muestran por una parte, un relativo alejamiento de la universidad, en relación al sector externo; pero por otra parte, todo el potencial existente para que la universidad se abra al sector externo y desarrolle actividades en las cuales sea líder en cuanto a la producción de ciencia y tecnología.

Coparticipación en el Desarrollo de los Recursos Humanos.

Dentro de las organizaciones, se señalan tres elementos fundamentales para el desarrollo de sus actividades: el hombre, la tarea, y la estructura; la adecuación de éstos indica la eficiencia organizacional.

Gráfico # 8

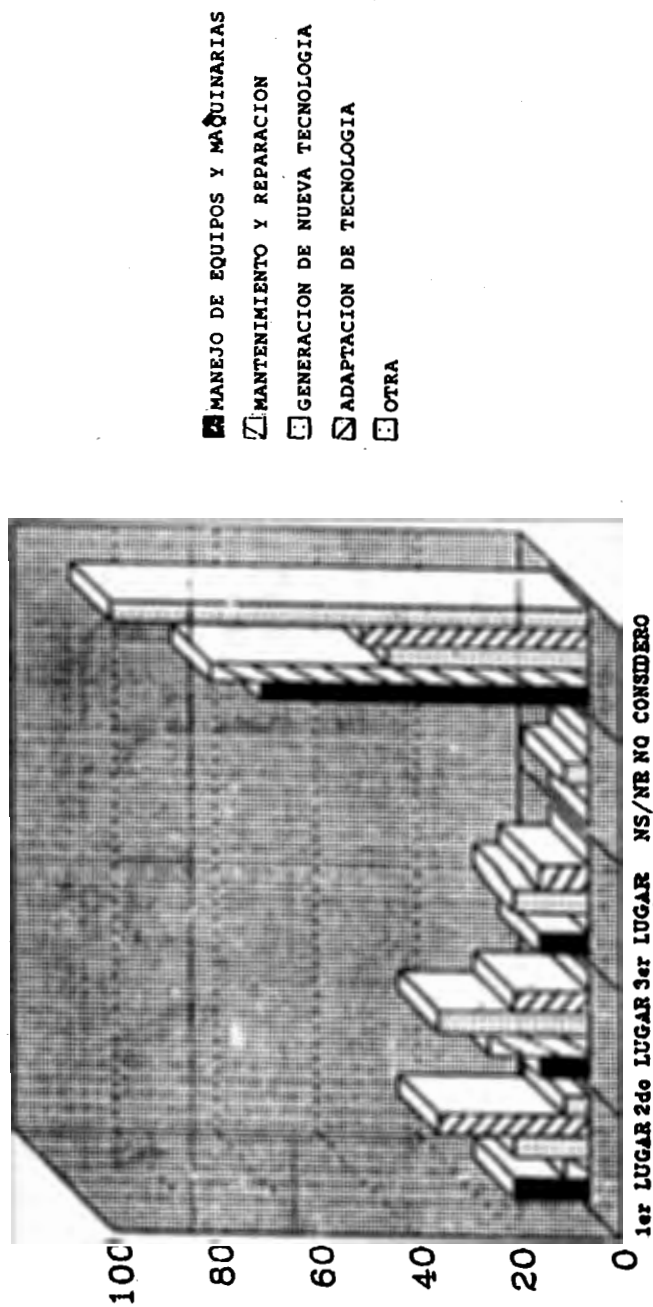
Distribución porcentual de las áreas en las que asigna mayor importancia a la participación de LUZ



Fuente: Frecuencia de respuestas. ESELUZ, 1993.

Gráfico # 9

Distribución porcentual de la opinión acerca del ámbito en el que LUZ puede participar en mejores condiciones



Fuente; Frecuencia de respuestas. ESELUZ, 1993.

De estos tres elementos señalados, en este aparte se hace énfasis en el hombre, concebido como recurso, intentando esbozar las expectativas del sector externo, en cuanto al tipo de profesional requerido, su formación académica y práctica profesional y la relación que se establece entre LUZ y el sector en términos de la formación de este recurso.

Con relación a esto último se observó que hay una alta disposición a la coparticipación en programas de pasantías (80%), lo cual evidencia la necesidad de personal o recurso humano calificado.

En este sentido, dos consideraciones deben ser hechas. En primer lugar, como ya fue señalado, no se trató de realizar un estudio de mercado para los egresados de LUZ; en segundo lugar, se trató mas bien de indagar el impacto que las características de la formación del egresado, puede o no tener en el sector que, en definitiva, es el que le da empleo.

Un dato relevante es que un 45% de los entrevistados, manifestó tener interés en financiar investigación orientada al desarrollo de los recursos humanos, en proyectos conjuntos con la universidad.

Con respecto al tipo de profesional que preferentemente requiere el sector, los profesionales universitarios obtuvieron el 80% de las respuestas, mientras que los técnicos superiores y los técnicos medios, obtuvieron respectivamente, un 60% y un 45%. Este resultado era esperado por cuanto el criterio de definición del sector externo, fue el de ser empleador de egresados universitarios.

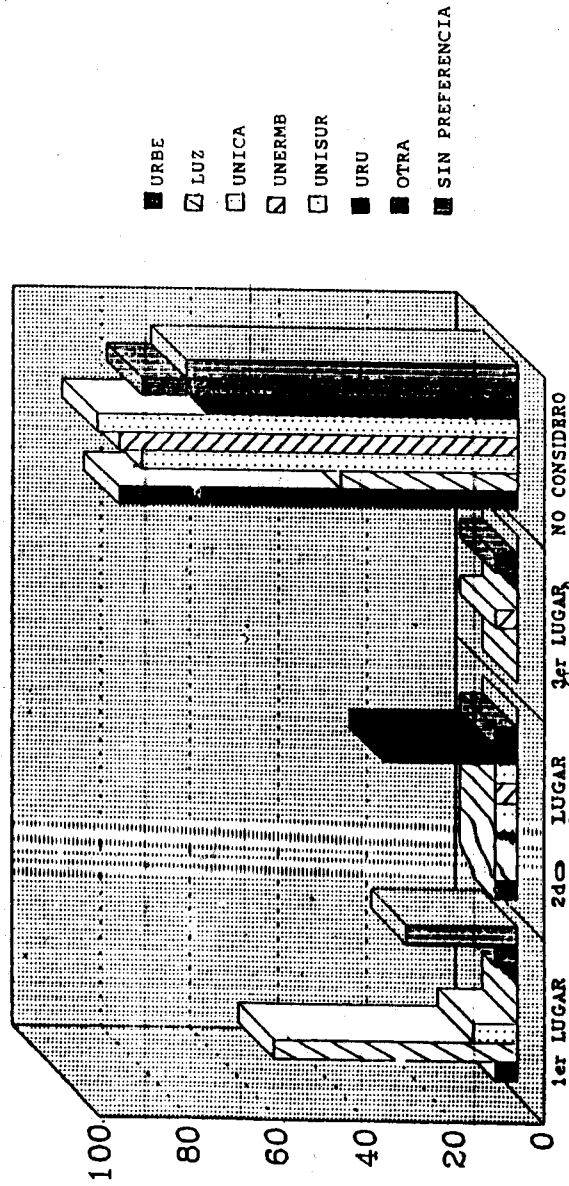
Sin embargo se debe destacar el 60% de los entrevistados que manifestó que en su sub-sector se emplean técnicos superiores, egresados de institutos tecnológicos, ya que ello podría representar una alternativa en la selección de personal, dada la formación práctica de estos profesionales.

Ahora bien, con relación a si el sector establece como requisito de empleo, el ser egresado de una institución de educación superior, en particular, los resultados indican que en un 60% los entrevistados señalaron la Universidad del Zulia, como primera y segunda opción; ésto pudiera estar avalado por la trayectoria, capacidad y antigüedad de la institución en la región. Sin embargo, la Universidad Rafael Urdaneta obtuvo un 30% de las respuestas y la Universidad Cecilio Acosta, un 15%; además, un porcentaje considerable, el 25%, indicó no tener preferencia por ninguna institución en particular.

Lo anterior es un llamado de atención hacia LUZ, habida cuenta de que en la realidad competitiva que ello expresa, el reto es mantener o elevar, el grado de preferencia que con relación a los egresados de la institución, puede tener el sector empleador (Gráfico N° 10).

Como la profesión mas demandada se ubicó en primer y segundo lugar Ingeniería, 30% y 5% respectivamente, tendencia que se explica por el tipo de

Gráfico # 10
Distribución porcentual de la preferencia por los egresados



Fuente: Frecuencia de respuestas. ESELUZ, 1993.

actividad productiva llevada a cabo por la mayoría de los sub-sectores escogidos. Sin embargo, considerando la primera (10%), segunda (15%) y tercera (15%) alternativa, Administración fue escogida por un 40% de los entrevistados. Esto podría demostrar la necesidad de gerentes y administradores con nivel universitario, lo cual sólo puede ser verificado a través de un estudio del mercado de trabajo.

Otro elemento significativo es que en opinión del 60% de los entrevistados, el recurso humano formado por LUZ, es de alto nivel teórico y baja capacitación técnica, lo cual estaría reflejando el desfase que la formación universitaria tiene con respecto a las necesidades actuales y futuras del sector externo. Si, además, se considera que el 70% de los entrevistados, señaló que, el recurso humano existente en el sector está algo o poco calificado, se refuerza la afirmación anterior, por cuanto la competitividad de una economía en el mercado internacional depende en gran parte de la calificación del recurso humano y ésto, en la actual situación de apertura de la economía venezolana es de suma importancia, sobre todo si se consideran los avances en telecomunicaciones, biotecnología y electrónica.

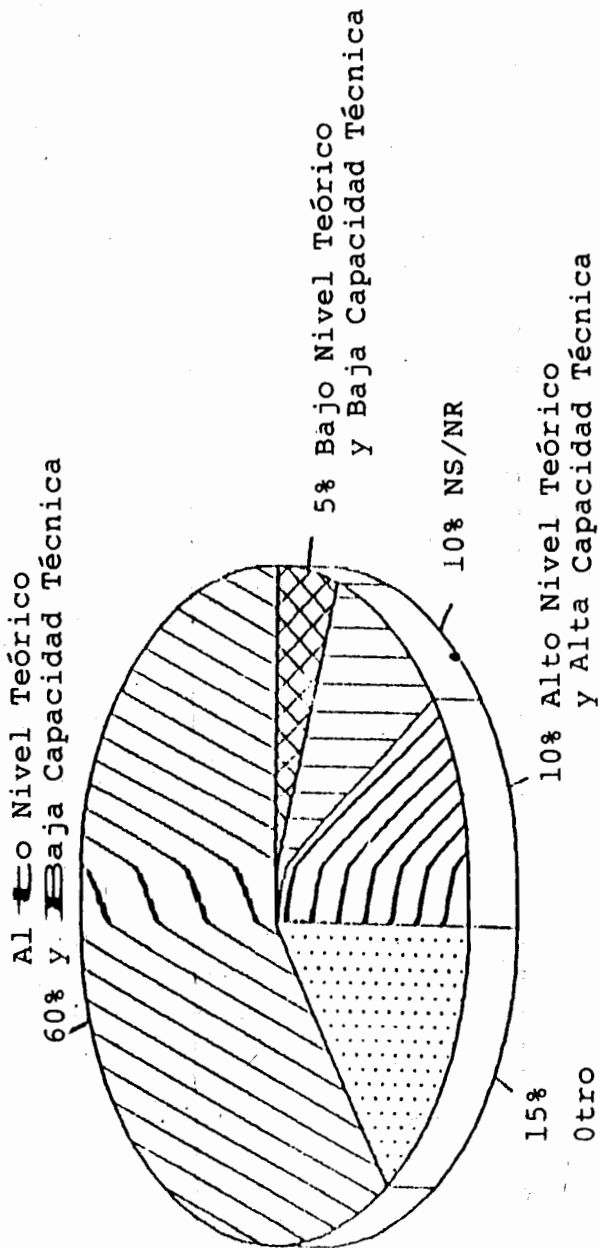
Así, según el 65% de los entrevistados, el sector externo exige un recurso humano con formación especializada, lo cual confirma la necesidad de mejorar su calificación, habida cuenta de su importancia como una de las principales ventajas comparativas con las cuales cuentan las empresas y el país (Gráficos N° 11 y N° 12).

En cuanto a la edad requerida por el sector para seleccionar el personal universitario, los entrevistados señalaron mayoritariamente (55%) el periodo comprendido entre los 20 y 37 años, lo cual guarda correspondencia con la duración promedio del proceso educativo y con el periodo en el cual el individuo tiene las mas altas posibilidades de adaptación y formación en aspectos específicos.

Con relación al sexo, el 55% refiere que en su sub-sector se prefiere a los hombres antes que a las mujeres, para el desempeño de las tareas del cargo. Un 35% señala no tener preferencias, aclarando que depende mas de la adecuación del aspirante al perfil del cargo. Esto se hace relevante, porque al consultar las razones para tener preferencias en la selección del personal, el 69% respondió que dicha condición está supeditada a las características del cargo. Ello demuestra que aún predominan las diferencias sexuales para el desempeño de los cargos, tipificando las tareas como propiamente femeninas o masculinas.

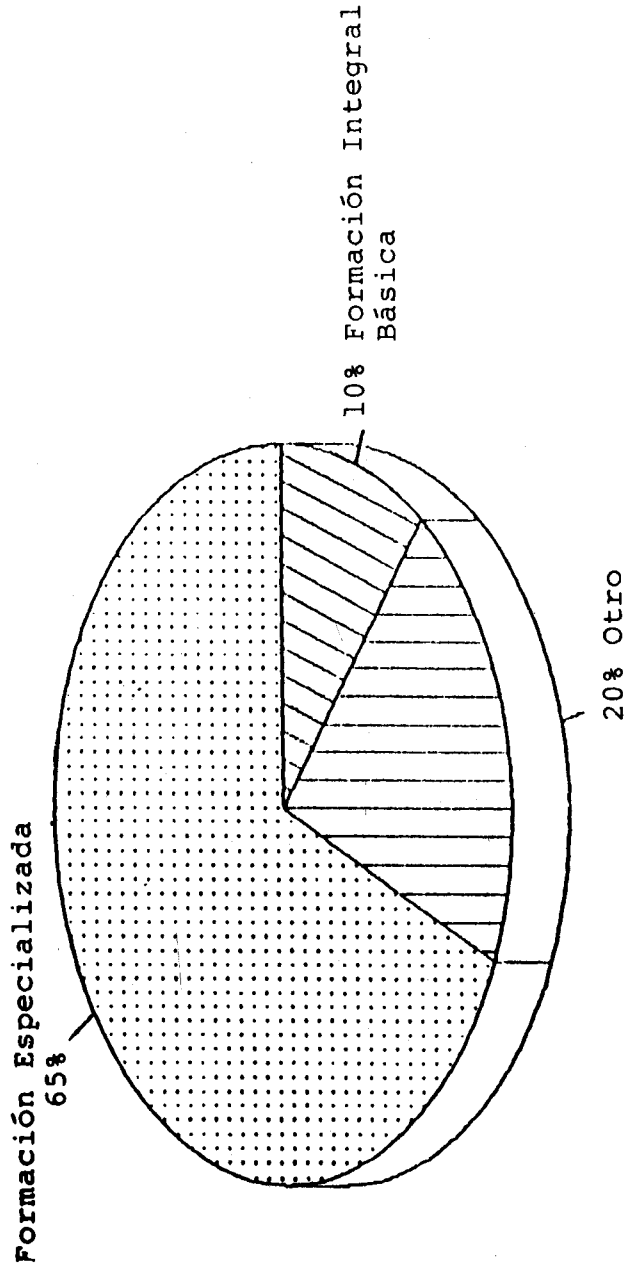
En relación a las características de los aspirantes a ingresar al sector el 55% respondió que preferían un personal con destrezas y habilidades técnicas, lo cual podría indicar que la Universidad no responde a los requerimientos del

Gráfico # 11
Distribución porcentual de la opinión sobre el Recurso Humano formado por LUZ



Fuente: Frecuencia de respuestas. E. SELUZ, 1993.

Gráfico # 12
Distribución porcentual de las necesidades en la formación del Recurso Humano



Fuente: Frecuencia de Respuestas. ESELUZ, 1993.

sector, puesto que el egresado es de alta capacitación teórica y baja capacitación técnica.

Se debe señalar que, en cuanto a los criterios tomados en cuenta para la selección, un 40% y 25%, señaló en primer y segundo lugar, respectivamente, la capacidad de liderazgo. Ello es significativo en términos de la importancia de la relación: tarea, hombre y estructura para el funcionamiento de las organizaciones.

Ahora bien, un 30% seleccionó la alternativa referida a la capacidad para investigar y planificar, lo cual podría evidenciar la necesidad que tienen las empresas y organizaciones del sector externo, de realizar ellas mismas investigaciones que les permitan resolver sus problemas o dificultades. Es importante destacar que, para un 25% de los entrevistados, su sub-sector requiere de un profesional que reúna todas las condiciones señaladas (Gráfico N° 13).

De acuerdo con las áreas de coparticipación, el 90% de los encuestados, manifestó tener en su sub-sector programas de pasantías en áreas de interés del sector. En este sentido, un 56% manifestó tener convenios con LUZ, 44% con la URU y 44% con otras instituciones. Esto podría evidenciar que la Universidad del Zulia ha perdido espacios de influencia en favor de la URU, lo cual se corresponde con la distribución de las preferencias según la institución de egreso (ver Gráfico N°10).

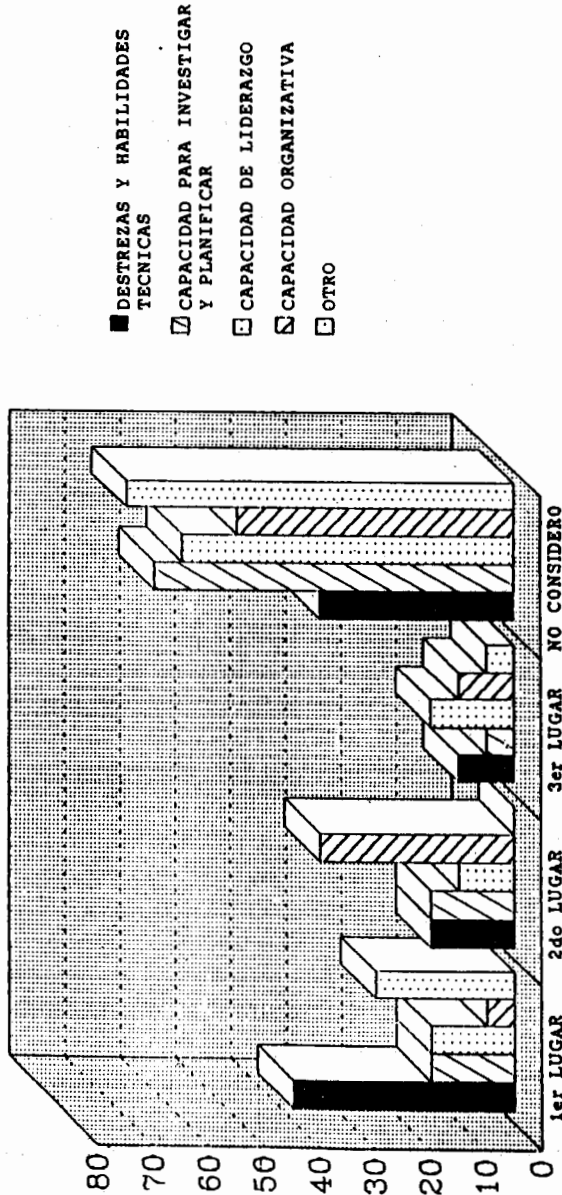
Un elemento mucho mas resaltante en este sentido, es que hay sub-sectores que establecen convenios de pasantías con quien lo solicite, lo cual incluye otras universidades e institutos sin establecer preferencias.

En relación con la institución coordinadora de los programas de pasantías, el 28% de los encuestados reportó que FUNDEI se encarga de la coordinación de los mencionados convenios, mientras que 17% señaló al INCE. Además, un 28% refiere a la empresa misma como coordinadora, así como para un 11% la coordinación la ejerce quien lo solicita y, para otro 11%, la ejerce la universidad.

Existe una vinculación estrecha entre la calificación de los pasantes y la institución con la cual se ejecutan programas de pasantías. Así, el 40% de los encuestados señala que el pasante proveniente de LUZ es de excelente a bueno. Sin embargo, un 30% señala que los pasantes son de regular a muy deficientes.

Al considerarse las razones para la calificación el 60% manifestó que el pasante proveniente de LUZ está muy poco capacitado para el desempeño de las tareas asignadas, y el 40% responde que LUZ no le confiere la debida importancia al programa de pasantías. Puede afirmarse que la situación de la universidad en este sentido es precaria.

Gráfico # 13
Distribución porcentual de los criterios de selección de profesionales



Fuente: Frecuencia de respuestas. ESELUZ, 1993.

Los datos anteriores sugieren que, si bien el sector externo a la Universidad, comparte la concepción de esta institución como formadora de recursos humanos, también reclama un funcionamiento óptimo de ese modelo profesionalizante, lo cual en cierta medida, entraña una crítica a los resultados hasta ahora obtenidos.

Asistencia y Servicios Técnicos

Una de las funciones de la universidad es la extensión y ésta puede ser entendida no sólo como proyección en términos de liderazgo u orientación de la sociedad, sino como la capacidad que tiene la institución para proyectarse en la prestación de asistencia y servicios técnicos. Esto, en razón de la concentración de recursos y de dominio del conocimiento, que se supone posee la universidad en cada una de las disciplinas que ofrece.

Ella reuniría los elementos humanos y materiales necesarios para llevar adelante distintas actividades: científicas, sociales y culturales. A este argumento habría que añadir, además, que la posibilidad de prestar asistencia y servicios técnicos se constituye en una fuente importante para la generación de ingresos para la institución

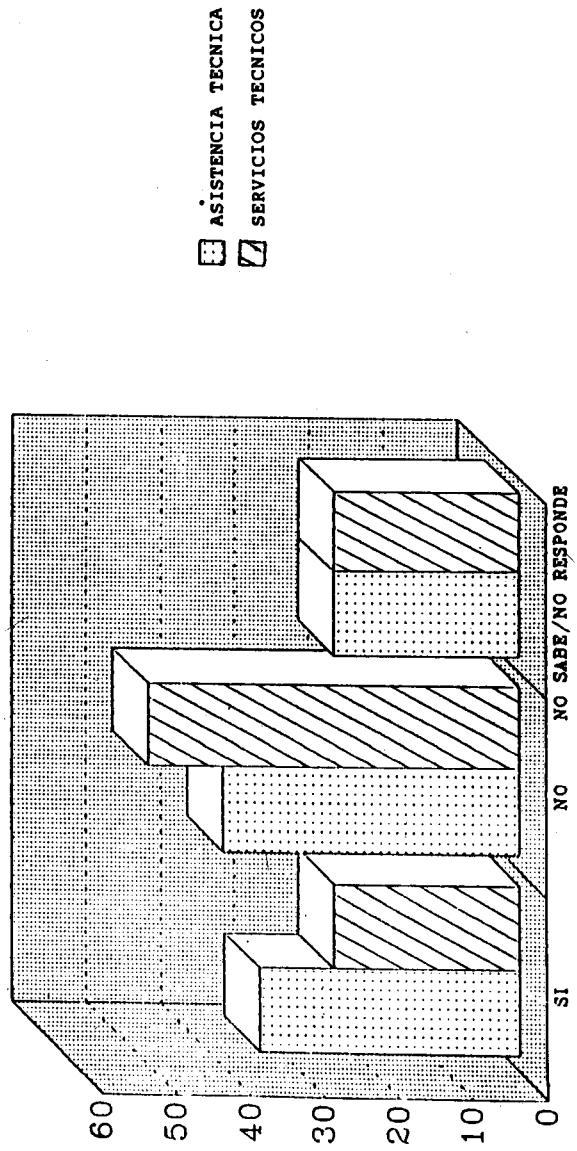
En este sentido, es relevante indagar si los organismos (públicos o privados) que constituyen el sector externo a LUZ, acuden a la institución en solicitud de asistencia y servicios técnicos, cuál es su evaluación de los mismos y, si no lo hacen, cuál es la razón para ello.

Al respecto, los resultados indican que 40% y 50% de los encuestados y los sectores por ellos representados, no recurren a LUZ en solicitud de asistencia y servicios técnicos, respectivamente; si a ello añadimos que 25% no sabe o no contestó (para ambos casos), tenemos un porcentaje bastante alto, que no toma en consideración en sus estrategias, las posibilidades que ofrece en ese sentido, LUZ. Esto puede ser un indicador de la falta de una política agresiva, por parte de la universidad, que permita establecer vinculos con el sector externo en estas áreas (Gráfico N° 14).

El 35% que manifestó que si recurren a LUZ los cuales representan a los sectores vinculados a la industria eléctrica, los servicios médicos y educativos, la industria petrolera y metalmecánica y la ganadería, señalan mayoritariamente el área de los recursos humanos como aquella en la cual acuden a la institución en solicitud de asistencia técnica.

En cuanto a la solicitud de servicios técnicos por parte de los sectores que recurren a LUZ, el 60% señala en primer lugar el área de la formulación y

Gráfico # 14
Distribución porcentual de los servicios de asistencia y servicios técnicos



Fuente: Frecuencia de respuestas. ESELUZ, 1993.

evaluación de proyectos; sin embargo, es interesante observar que 40% señala en segundo lugar el entrenamiento como un área en la cual recurren a LUZ.

Esta información con relación al tipo de asistencia y servicios técnicos requeridos, resulta por demás interesante si se observa que ambas coinciden mayoritariamente en un elemento común y básico, como lo es el recurso humano.

Con relación a la calificación que se hace en los distintos sectores, de la asistencia y servicios técnicos ofrecidos por LUZ, los resultados indican que ésta es favorable a la institución, ya que 57% y 60%, la califican (respectivamente) como satisfactoria.

Aquí habría que adoptar una actitud que, sin dejar de ser optimista, sea capaz de evaluar aciertos y errores, con objetividad. LUZ sigue teniendo cierto prestigio y ello pudo haber influido en las respuestas de los entrevistados.

Siendo que el porcentaje de los que no recurren a LUZ, en solicitud de asistencia y servicios técnicos es alto, es importante observar la razón que aducen para no hacerlo. Así, encontramos que en ambos casos, el desconocimiento de la posibilidad de obtenerlos obtuvo un porcentaje significativo (70% para asistencia técnica y 40%, para servicios técnicos). Además, con relación a estos últimos, hay que destacar que 53% de los entrevistados manifestaron que, en su sub-sector, recurren a otra institución. Ello señala una falta de proyección de la institución con relación a las capacidades que posee.

Lo anterior es corroborado con la información relativa a la frecuencia con la cual se recurre a los servicios técnicos, ya que 80% señala que sólo lo hace ocasionalmente.

La Situación Cultural y Deportiva

A pesar de que, por la especificidad de sus actividades, las empresas e instituciones del sector externo, parecieran no tener una relación directa con la cultura, su vinculación con ella puede tener alguna relevancia. Ello en razón del interés utilitario por promover la inserción a su entorno o por lograr de sus trabajadores una elevación espiritual que incida en su rendimiento laboral.

Al respecto se tiene que, en la opinión mayoritaria de los encuestados (60%), las actividades culturales tienen mucha importancia para el sector que representan.

En base a esta opinión, es factible que la acción de los organismos universitarios que se ocupan específicamente de la cultura, pueda ser mas exitosa si se intenta capitalizar la aceptación que manifiestan los representantes del sector externo. Así, si la universidad se decide a impulsar la extensión y a

ejercer el liderazgo cultural en la región, tendría un aliado extramuro que quizás esté dispuesto a apoyarla, hasta financieramente.

Ahora bien, la importancia que conceden los respectivos sub- sectores a estas actividades, se corresponde con la existencia de planes concretos. En efecto, según lo expresan los encuestados, en la mayoría de los sub-sectores se desarrollan iniciativas (75%) en el campo de la cultura.

Hay que señalar que la diferencia entre el porcentaje que le da mucha importancia a las actividades culturales (60%) y el relativo a la existencia de planes culturales (75%), podría explicarse en términos de que aún cuando no se produzca una alta valoración del hecho cultural, por un interés utilitario, o por presiones de los trabajadores o de la comunidad, las empresas e instituciones se vean obligadas a adelantar planes en la materia.

Al margen de esta consideración, el hecho a destacar es que en esa situación la institución universitaria estaría llamada a integrarse a tales iniciativas, procurando ganar la coordinación de la actividad que se realice. Sobre todo si se tiene en cuenta la diversidad de actividades que se cumplen, según la información aportada por los encuestados.

En relación al tipo de actividades, el 67% señala las teatrales; el 60%, las musicales; el 40% la organización de eventos de música popular y el 20% la organización de actos de música clásica.

Estos datos son demasiado importantes para el desarrollo de una política de extensión universitaria, por cuanto, como se ha dicho antes, representan la posibilidad, no ya de generar en el interior de la Universidad, actividades que luego se lleven a la calle, sino de participar en el fortalecimiento de las ya existentes por iniciativa del sector externo.

Lo anteriormente dicho cobra mayor sentido cuando se revisa la frecuencia con que se realizan las actividades; en tanto que, según la opinión mayoritaria (40%) de los encuestados, éstas se llevan a cabo en mayor proporción, constantemente.

En estas condiciones, la acción de la Universidad se ve favorecida puesto que podría trazar una estrategia doble, insertándose con algunos grupos artísticos y culturales estables, en las actividades que se realizan constantemente y preparar grupos menos permanentes para participar en las temporadas.

En relación a lo que se espera de LUZ en materia cultural, destacan las opiniones según las cuales debe ofrecer, en primer lugar, promotores culturales (50%); en segundo lugar, (40%) apoyo para la formación de grupos estables y organización de actividades culturales para las empresas o instituciones, (ésto en atención a la primera y segunda selección de alternativas jerarquizadas).

Es claro que, a juicio de los netrevistados, la fundamental contribución de la universidad tiene que ver con la promoción de la actividad cultural, labor para la cual debiera prearr el recurso humano, considerando para ello a los estudiantes, profesores, empleados y obreros. Esto no debe restarle importancia al apoyo en la formación de grupos estables en las empresas e instituciones, que estén dispuestas a sostenerlos y a la organización de actividades culturales en ellas.

Obviamente, tomar en cuenta estas expectativas y proponer darles respuestas concretas, implica construir una posibilidad de acercamiento al sector externo y permitirle a la Universidad ejercer el liderazgo cultural en la región.

Esta necesidad es mas cierta si se revisan las opiniones en torno a la proyección de las actividades culturales de LUZ; siendo que la proporción superior pone de manifiesto que es nula.

Aún mas, tomando este porcentaje (30%, nula proyección) y sumándole el relativo a muy mala proyección (5%) y a los que no saben o no respondieron (30%), que expresa el desconocimiento o incapacidad para discernir en cuanto a la proyección, tendremos un 65% que dibuja la gravedad de la situación de la actividad de extensión, por lo menos en lo que al aspecto cultural y al espacio que hemos llamado sector externo se refiere.

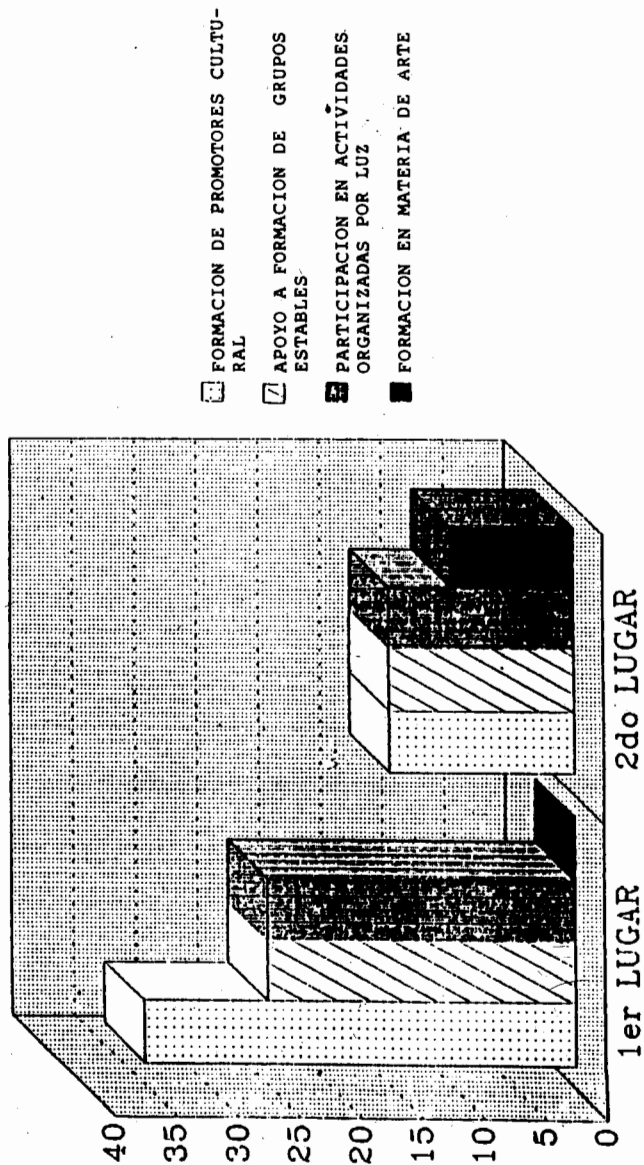
La consideración de las actividades deportivas y recreacionales como un medio para profundizar las relaciones de intercambio y de solidaridad entre los trabajadores, es común en la gerencia contemporánea. De allí que muchas empresas emprendan iniciativas en esas áreas, en clara demostración de la importancia concedida a tales actividades.

En efecto, en la opinión mayoritaria de los encuestados (65%), en el sector, se le asigna mucha relevancia a la recreación y al deporte, lo cual sería una buena señal para las posibilidades de la extensión universitaria.

La Dirección de Deportes de LUZ y otros organismos afines, en correspondencia, deben prestar atención a los resultados de la investigación, que indican hacia donde apuntan las demandas en la materia. Al respecto, hay que acotar que éstas se orientan, en primer lugar, hacia la formación de promotores y monitores (50%), en segundo lugar, hacia el apoyo a la organización de eventos y, en tercer lugar, hacia el entrenamiento deportivo del personal (Gráfico N° 15).

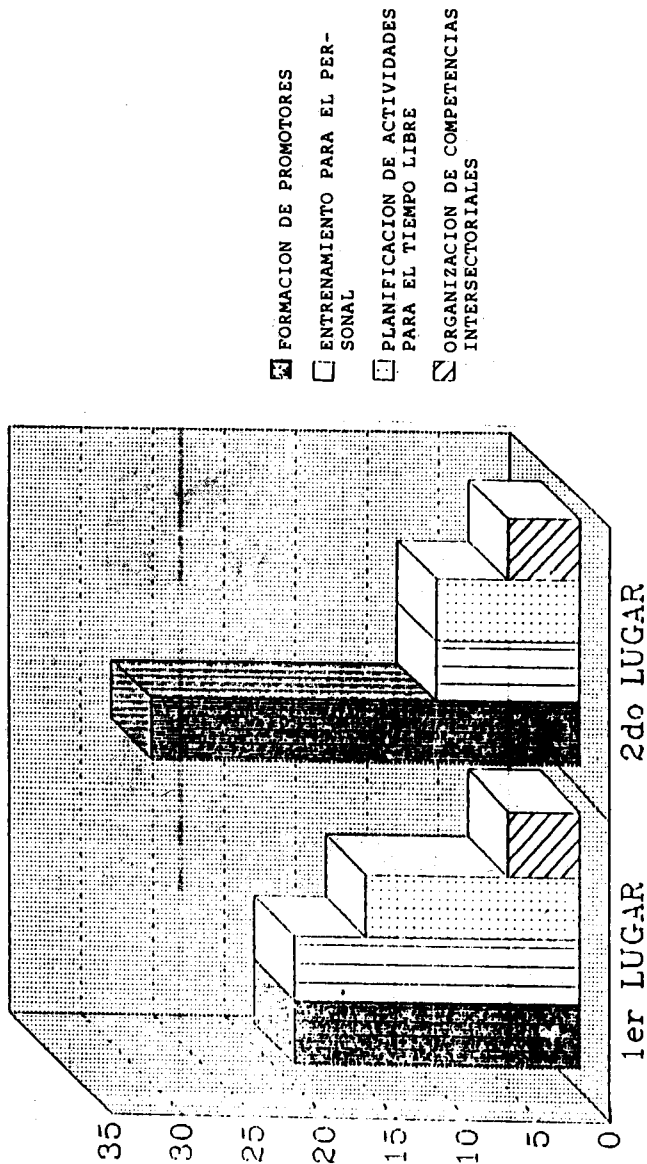
Obviamente, hay que atender también a las opiniones según las cuales, la proyección de las actividades deportivas realizadas por LUZ, es inexistente (5%), mala (10%) y muy mala (20%); que si se agregan a los que no saben o no

Gráfico # 15
Distribución porcentual de las expectativas en materia cultural de la empresa



Fuente: Frecuencia de respuestas. ESELUZ, 1993.

Gráfico # 16
Distribución porcentual de las expectativas en materia deportiva



Fuente: Frecuencia de respuestas. ESELUZ, 1993.

responden, alcanzan una proporción de 55%, superior a las opiniones favorables, (buena y regular proyección, 45%).

Así, la necesaria vinculación con el sector externo en materia deportiva pasa, primero, por el reconocimiento de la situación que se describe a través de la opinión de los encuestados y, segundo, por la elaboración de una estrategia por parte de quienes tienen la responsabilidad de insertar a la institución en su entorno.

Se trata de una materia tan delicada que su ejecución no debe quedar solo en manos de los organismos específicos (Dirección de Deportes, Autodesarrollo, etc.). Porque no siendo problemas formales y estando implicado en asunto tan caro como el liderazgo regional de la Universidad, sus autoridades, al más alto nivel, deben involucrarse.

Conclusiones

- El sector externo a la Universidad del Zulia la percibe como una institución fundamentalmente profesionalizante, sin dejar de darle importancia a otros aspectos vinculados a la investigación y a la extensión, en consonancia con el modelo universitario asumido en Venezuela y con el grado de desarrollo tecnológico del país.
- La mayor exigencia que hace el sector externo a LUZ es la formación de profesionales de **calidad**, entendida ésta en términos del balance o equilibrio entre la formación teórica y la capacitación técnico-operativa, lo cual abarca la capacidad de liderazgo, disposición al cambio y capacidad para planificar e investigar.
- Como una vía de calificación del personal, el sector externo le da gran importancia a las pasantías, con relación a las cuales señala la poca atención que la Universidad le presta.
- El sector externo a LUZ le da mucha importancia a la elaboración de programas destinados a la actualización del recurso humano existente, lo cual se plantea como una exigencia que puede satisfacer la Universidad por la vía de la asistencia y servicios técnicos ofrecidos al sector.
- La importancia dada por el sector externo a la innovación tecnológica, señala una tendencia que se está dando en el mencionado sector, en cuanto a su interés por introducir factores de modernización, que respondan a las nuevas exigencias de la dinámica económica del país.
- En relación a lo cultural y deportivo, el sector externo evidencia una necesidad de promotores culturales y monitores deportivos, que den mayor impulso a las actividades de ese tipo que el sector organiza. Aún cuando LUZ mantiene relaciones con una parte importante del sector

externo, sin embargo, esas relaciones carecen de la calidad e intensidad que la trayectoria de la Universidad haría esperar. Esto se debe al desconocimiento que el sector externo tiene de las potencialidades de la institución, producto, por una parte, de la falta de proyección de LUZ y, por otra, de la inexistencia de canales de comunicación eficientes.

Bibliografía

- AVALOS, IGNACIO. "Breve historia de la política tecnológica venezolana" en M. NAIM y R. PIÑANGO. **El caso Venezuela: una ilusión de armonía**. Caracas: Ediciones IESA, 1985.
- FUNDEI-FEDECAMARAS. "Seminario de Educación y Recursos Humanos". Barquisimeto: 17 al 19 de Marzo de 1993.
- MAYNTZ, RENATE. **Sociología de la organización**. Madrid: Alianza Editorial, 1967.
- MOMMER, BERNARD. "Presentación" en H. P. NISSEN y B. MOMMER. **¿Adios a la bonanza? Crisis de la distribución del ingreso en Venezuela**. Caracas: ILDIS-CENDES Editorial Nueva Sociedad, 1989.
- NAIM, MOISES. "Introducción: la Gerencia en Venezuela" en M. NAIM. **Las empresas venezolanas: su gerencia**. Caracas: Ediciones IESA, 1989.
- ROMERO GARCIA, OSWALDO. "Potencial de crecimiento personal, disposición de cambio y desarrollo social". **Espacio Abierto**. Año I, N° 2, Enero-Junio 1993.