

# Procesos de Cambio

## Relatoría Mesa 1

*Coordinador: Jesús Silva (UCV)*

*Modelador-Relator: Asdrúbal Escobar (UNEG)*

*Nº. de Ponencias Inscritas: 10*

*Nº. De Ponencias Presentadas: 9*

*Nº. Estimado de Asistentes: 45*

### **Títulos de ponencias presentadas, autores e institución:**

1.- Órganos Vitales de la Estructura Universitaria  
Karly Angelina Peraza de O'mara  
Universidad de Yacambú

2.- Logros y Escollos de Algunas Experiencias  
Innovadoras en la Universidad de los Andes  
Ingrid Josefina Alvarado de Ferrero, María Elena  
Espinoza de Urdaneta  
Universidad de los Andes

3.- Indicadores de Gestión como Herramienta de  
Evaluación de un Centro de Salud Universitario  
Imelda Chacón de Rodríguez, Luisa Milaris Parra de  
Peña, María Eugenia Urdaneta de Huizzi  
Universidad de los Andes

4.- Investigación y Planificación por Proyectos Factibles  
Carmen Elena Gómez Espinoza  
Universidad de Oriente

5.- Proyecto de Creación de una Unidad Estudiantil para  
la Investigación en las Especialidades de Hotelería y  
Turismo del IUETAEB  
Zulay M. Mora R.

Instituto Universitario Experimental de Tecnología  
"Andrés Eloy Blanco"



6.- ¿Planificación Estratégica o Gestión Sistemática?  
El Proceso de Cambio en Unidades Académicas  
Universitarias

Guillermo Enrique Yáber Oltra  
Universidad Simón Bolívar

7.- Proceso de Reingeniería de la USB  
Carlos Pollak Sapene Y Elinor Medina de Callarotti  
Universidad Simón Bolívar

8.- La Comunicación en Procesos de Cambio:  
Oportunidades y Herramientas  
Elizabeth Valarino

Equipo de Comunicación del Proceso de Cambio USB-  
Reingeniería

9.- La Reestructuración de la Oficina de Planificación  
del Sector Universitario (OPSU)

Sagrario De Lorza  
OPSU

## **Planteamientos generales:**

En esta mesa de trabajo expusieron diversas organizaciones de educación, tales como: Universidades, Institutos Universitarios, Unidad Académica, Centro de Salud Universitario y la Oficina del Sector Universitario.

El grado de desarrollo de los Trabajos de Investigación presentan las

siguientes características:

- Filosofías de trabajo diferentes.
- Concepciones de procesos de cambios heterogéneos y en algunos casos no definidas.
- Algunas presentaciones fueron de proyectos o metodologías de trabajos y otras de resultados.

## **Conclusiones:**

1. Los trabajos están orientados a mejorar la calidad de los productos y los servicios que generan las Instituciones.
2. Compromiso e identificación con el proceso de cambio por parte de los protagonistas de estos procesos.
3. A diferencia de las organizaciones privadas con fines de lucro los cuales iniciaron los procesos de cambio (calidad total y reingeniería) a partir de la década de los años 80; las organizaciones educativas y algunas gubernamentales han iniciado estos procesos relativamente en forma; reciente estar incorporando programas, tecnología, estrategias y políticas a fin de dar respuesta a los retos del entorno exitosamente.
4. Las organizaciones educativas que están

adelantando los procesos de cambio, no poseen los recursos materiales, económicos y humanos suficientes para llevar a feliz término las metas trazadas.

5. Se están utilizando tecnologías de información, como internet, que facilitan la proyección de los programas y actividades en otros contextos (ej. USB, ULA, IUETAEB y OPSU) lo cual contribuye a recibir la retroalimentación y así mejorar los procesos.

6. Los procesos de cambios organizativos más interesantes como experiencias para el aprendizaje en cuanto a los logros obtenidos están representados por la Universidad de los Andes y la Universidad Simón Bolívar.

## **Recomendaciones:**

1. Fortalecer el capital humano con nuevas tecnologías de información y generar reflexiones útiles en relación al rol que deben asumir todos los actores involucrados en el proceso; de manera de transformarlos en entes y organizaciones inteligentes.
2. Se debe profundizar la discusión, uso y manejo de los fundamentos teóricos que sustentan los trabajos prácticos.
3. Es necesario realizar con mayor frecuencia jornadas de intercambio, donde se involucren a las organizaciones que tengan competencia en la materia; con los objetivos de unificar criterios, abrir espacios de discusión creativa, abrir caminos de consenso y propiciar el trabajo en equipo.
4. solicitar el apoyo oficial para lograr los recursos económicos sin que esto signifique compromisos que limiten el radio de acción de las unidades estratégicas que liderizan los procesos de cambio.