

Plan Curricular de la Carrera Administración de LUZ

¿Formación integral?

Pereira de H., Lilia

Doctora en Ciencias,
mención Gerencia.
Profesora Titular de la
Universidad del Zulia (LUZ).
lpereira14@yahoo.es

Navarro R., Yasmile

Especialista en Contaduría Pública.
Profesora Asociada de la
Universidad del Zulia (LUZ)
yanare50@yahoo.com

Fonseca C., Neimar

Estudiante del 8vo semestre de
la carrera Administración en la
Universidad del Zulia (LUZ)
neyfcascioli@yahoo.es

Recibido: 17/01/2007 **Revisado:** 21/05/2007 **Aceptado:** 25/05/2007

Resumen

El objetivo de esta investigación fue analizar el plan curricular de la carrera de Administración de la Universidad del Zulia (LUZ) y la visión que tienen los profesores y estudiantes de la referida carrera respecto al perfil que ofrece del plan. El licenciado en Administración es un personal clave para promover el desarrollo de las organizaciones y el crecimiento económico de país, por tanto, requiere un conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades y valores que lo convierten en un verdadero talento humano. La metodología que soporta esta investigación consistió en la revisión documental y en la aplicación de encuestas dirigidas a una muestra de estudiantes del décimo semestre, primer período del 2006 y de profesores de los ejes administrativo, económico-social-ambiental, metodológico, simbólico y contable-financiero del plan curricular. Los resultados revelan que el diseño curricular de la carrera Administración concibe de manera normativa la formación integral del educando, pero en la práctica se aleja de la formación socio-humanística y científica-tecnológica que el concepto de integralidad lleva implícito. Se concluye que no existe una política institucional de comunicación e integración entre quienes planifican y ejecutan el plan, a lo cual se adiciona la falta de mecanismos de seguimiento y control del diseño curricular, para determinar el impacto que han tenido los egresados en Administración en la sociedad.

Palabras clave:

Plan curricular del licenciado en administración de luz, perfil profesional, profesores, estudiantes.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the curricular plan of Business Administration at the University of Zulia and the opinion that faculty and students have about it. The bachelor of Business Administration is a personal key responsible for the maintenance and supervision of the organizational development and the economic growth of a country, so he requires a set of knowledge, experiences, skills and principles to achieve an ingenious career. The methodology used consisted in a documental review and an application of a questionnaire survey to a sample of business administration students at the tenth semester and faculty members of the different curricular areas (administrative, economic-political-environmental, methodological, symbolical and financial-accounting). The results reveal that the formation of the curricular design of the Business Administration career is considered as an integral and normative profile, but in practice the acquisition of skills is far from being considered as a socio-humanistic and scientific-technological formation that comes out of the integrality concept. The conclusions show that it does not exist an integrative and a communication policy between the persons that plan and the ones that execute the plan. In addition there is lack of monitoring and control mechanisms of curricular design to determine the impact of business administration bachelor in society.

Key Words:

Curricular plan of administration licenciated, university of zulia, professional profile, teachers, students.

1. Introducción

La educación es el pilar fundamental para la generación de conocimientos y desarrollo de habilidades, actitudes y valores necesarios para el desempeño profesional. Sin educación no hay posibilidad de un desarrollo integral, físico, intelectual y humano, ni mucho menos el crecimiento de una sociedad con economía competitiva y equitativa capaz de proporcionar a sus ciudadanos condiciones que satisfagan necesidades y optimicen la calidad de vida. En tal sentido, las instituciones de educación superior juegan un papel preponderante en el contexto sociopolítico, económico y cultural de una nación por el compromiso que tienen como agentes de cambios a través de la educación e investigación.

El rol primordial de las universidades es la formación de talentos humanos de alto nivel, a través del desarrollo y fortalecimiento de conocimientos, habilidades, competencias y experiencias que hagan de los profesionales seres humanos capaces de agregar valor a las organizaciones. Por tanto, es necesario un currículo que propenda la formación integral del individuo. Para Peñaloza (1995) el primer medio para lograr el fin de la educación es el currículo, en él se indican y armonizan un conjunto de experiencias que los educandos deben vivir.

En tal sentido, el plan curricular de la Escuela de Administración de LUZ fue elaborado bajo la concepción integral con el propósito de formar profesionales que generen respuestas a la problemática administrativa de las organizaciones públicas y privadas. Su perfil académico-profesional está constituido por cuatro roles: *Administrador, Gerente, Empresario y Consultor administrativo y gerencial.*

Cada rol está conformado por funciones, actividades, conocimientos, habilidades/ aptitudes, y valores/actitudes.

El diseño curricular de la carrera Administración fue concebido de acuerdo con la resolución 329 emanada del Consejo Universitario de LUZ en 1994, la cual reglamenta todo lo concerniente a la elaboración y ejecución de los currículos. En ella se contempla los aspectos contentivos de las carreras de LUZ. Estos aspectos son: a) *Marco teórico* conceptual del currículo, que contempla la concepción de educación, de universidad y de modelo curricular; b) *Fundamentación de la carrera*, para incluir la justificación de la profesión, la necesidad social y la descripción del objeto de trabajo; c) *Diseño del modelo profesional*, en el cual se define el profesional, el perfil académico profesional, los objetivos educativos, la relación entre pregrado y postgrado y con los centros e institutos de investigación; d) *Diseño y organización de la estructura curricular*, allí se incluye la organización lógica y cronológica de cada área curricular con los ejes programáticos, tablas de unidades con su carga horaria y el sistema de prelación; e) *diseño de los programas de las unidades curriculares*; f) *Plan de viabilidad*, que incluye plan de formación de los profesores, dotación de espacio físico y recursos Instruccionales, convenios con otras instituciones para las prácticas profesionales y sistemas de información y g) *Plan de evaluación periódica del currículo.*

La presente investigación tiene como objetivo analizar el plan curricular de la carrera Administración de LUZ y la visión que tienen los profesores y estudiantes de la referida carrera, respecto al perfil académico-profesional que propone el plan.

2. Educación y currículo

Aunque existen diversas maneras de concebir la educación y más aún de llevarla a cabo, se da como denominador común la idea de perfeccionamiento, vinculada a una visión ideal del hombre y la sociedad.

La educación es un proceso social amplio, diverso y fundamental para construir la sociedad, cuyas funciones son el desarrollo de competencias y características propias del ser humano: valores, actitudes, aspiraciones y expectativas, entre otras. Según Lovera, *et al* (1998) la educación superior es una pieza clave para la producción, uso y adaptación del conocimiento para la formación de recursos humanos de alto nivel y para la difusión hacia la sociedad del saber y las destrezas que se producen en su seno.

El papel de la educación en una concepción integral del desarrollo humano, se sustenta en cuatro ejes fundamentales: 1) *educar para la consolidación de la identidad nacional*, significa educar en valores que propicien la identidad nacional respetando la diversidad cultural de los pueblos; 2) *educar para la democracia*, se logra cuando los educandos hacen valer sus derechos frente a la coacción organizada estatalmente; cuando se forman para la participación política en el conjunto de las instituciones de la vida social y finalmente, cuando forma la capacidad de demandar bienes que aseguren la posibilidad de una igualdad de oportunidades en pro de alcanzar una mejor calidad de vida; 3) *educación para la productividad y el crecimiento*, a través del desarrollo de las capacidades endógenas para lograr el crecimiento sostenido y aumento de la productividad y 4) *educar para la integración y la equidad*

social, representa articular las acciones educativas con el conjunto de políticas económico-sociales que garantice crecientes niveles de justicia social (Filmus, 2005).

En síntesis, la educación es un proceso de “hominización, culturización y socialización” (Peñaloza, 1995). Es decir, que sin educación no hay posibilidad de un desarrollo integral (físico, intelectual y humano) ni mucho menos una sociedad con economía competitiva y equitativa que proporcione a sus ciudadanos condiciones que satisfagan sus necesidades y optimicen su calidad de vida.

Ahora bien, en Venezuela la educación desde la etapa inicial y hasta el pregrado universitario es un bien público establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional de Venezuela, 2000), como un derecho humano y un deber social, democrático y obligatorio, en igualdad de condiciones de calidad, oportunidad y gratuidad (Arts. 102 y 103). De igual manera la Ley Orgánica de Educación vigente desde la década de los 80' (Congreso Nacional de Venezuela, 1980) señala que la educación tiene como finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, crítico y apto para convivir en una sociedad democrática. Constituye un servicio público y factor primordial del desarrollo nacional (Arts.3 y 4).

La referida ley establece que la Educación Superior tiene como objetivos:

a) Continuar el proceso de formación integral del hombre, formar profesionales especialistas y promover su actualización y mejoramiento conforme a las necesidades del desarrollo nacional y del progreso científico.

b) Fomentar la investigación de nuevos conocimientos e impulsar el progreso de la ciencia, la tecnología, las letras, las artes y demás manifestaciones creadoras en beneficio del bienestar del ser humano, de la sociedad y del desarrollo independiente de la nación.

c) Difundir los conocimientos para elevar el nivel cultural y ponerlos al servicio de la sociedad y del desarrollo integral del hombre.

En la práctica, la educación en Venezuela durante las últimas décadas viene presentando signos de deterioro en diversos aspectos, entre ellos: ingreso de bachilleres con conocimientos precarios, incremento de la exclusión, elevadas tasas de repitencia y deserción, cuyas consecuencias se manifiestan en un bajo índice de rendimiento en competencias básicas y calidad en términos de producción de conocimientos.

El deterioro también ha sido consecuencia de los persistentes cambios de modelos educativos asumidos por el Estado venezolano, que por haber sido imitados de realidades diferentes a la nuestra, no han dado los resultados esperados, por el contrario, se han formado individuos sin pensamiento crítico suficiente para el análisis de los problemas de la nación. La educación en Venezuela según Alborno (1998) se basa en un modelo docente sin cultura intelectual, producción y consumo del saber para los efectos de la vida cotidiana.

En una sociedad como la actual, donde las transformaciones están íntimamente asociadas al mundo del conocimiento, nuestro país requiere contar con un sistema de educación superior sólido, capaz de interrelacionarse con su entorno y dar respuestas a las

necesidades económicas, culturales, sociales, científicas y tecnológicas de la actualidad. El rol primordial de la educación superior es la formación de talentos humanos en función de las necesidades del país, para lo cual es necesario una formación integral, siendo el currículo la base fundamental.

Destaca Peñaloza (1995) que el currículo se convierte en uno de los medios para lograr el fin -la educación-, primera concreción en la realidad de una concepción de educación. Cada institución según la visión que se haya forjado de sus egresados en tanto profesional y hombre, asume un modelo curricular y elabora una normativa interna que regule la elaboración y la ejecución del diseño curricular para un tiempo determinado, (Política Curricular) y es de tipo imperativa para la institución.

En LUZ la resolución 329 señala que el diseño de todas las carreras se ajustará al modelo de *currículo integral*, el cual centra la formación del estudiante en el conjunto de experiencias profesionales, científicas, culturales y humanísticas, basada en los principios de hominización, culturización y socialización (Consejo Universitario, 1994).

En el plan de la carrera Administración se define el currículo como un conjunto de aprendizajes y experiencias que la universidad, a través de sus Facultades y Escuelas, deliberada y espontáneamente, pone a disposición de sus estudiantes para que desarrollen plenamente sus potencialidades y participen adecuadamente en la transformación social, económica, política y cultural del país (Escuela de Administración y Contaduría Pública, 1994).

De acuerdo al referido plan el proceso de *hominización* intenta que se desenvuelva en el educando las capacidades y características propias del ser humano, es decir, pretende que el hombre sea más hombre, afianzando su sentido de libertad, autonomía personal y solidaridad. El proceso de *socialización* aspira integrar a los educandos al grupo de sus congéneres, no sólo para que aprenda de ellos, sino para su propio desarrollo personal. Por su parte, el proceso de *culturización* intenta incorporar en el ser de los educandos, la cultura existente en el grupo, tomar posición frente a ella y constituirse en lo posible en protagonista de su desenvolvimiento.

3. Perfil académico del licenciado en administración de LUZ

Desde la antigüedad, la Administración ha sido influenciada tanto por filósofos, iglesia católica, organización militar, revolución industrial, economistas liberales, industriales, empresarios y por algunas ciencias como la sociología, la psicología y la antropología, lo cual ha generado diferentes enfoques de la Administración: clásico, humanístico, neoclásico, estructuralista, del comportamiento, sistémico y contingencial.

El representante del enfoque clásico de mayor trascendencia fue Taylor, quien abordó de manera sistemática el estudio de la organización impactando no sólo la industria sino la Administración. Taylor la postula como una ciencia y a partir de ese momento fue llamada Administración Científica, desde entonces atravesó etapas de desarrollo de notable fuerza e innovación. Según Chiavenato (1997) los principios taylorianos fundamentales se sustentaban en la preocupación por racionalizar, estandarizar y establecer

normas de conducta al administrador. Posteriormente se fue desarrollando un cuerpo de conocimientos en forma sistemática para responder a las necesidades y exigencias de cada momento.

Para Kliksberg (1990) la Administración es una disciplina científica y a la vez tecnología; se ubica en el campo general del saber científico y desarrolla cierta vinculación con otras disciplinas en relación al estudio de las organizaciones; así como también en el campo de la tecnología, a través de la cual despliega sus técnicas a partir de hipótesis científicas de diversas disciplinas y técnicas específicas.

El objeto de estudio de la Administración son las organizaciones, instituciones sociales que requieren de la Administración para la conducción racional de sus actividades, en pro de la consecución de los objetivos con el esfuerzo cooperativo de las personas que las conforman. Estas últimas constituyen el componente racional e inteligente, en quienes recae la responsabilidad de dinamizar los recursos y los procesos propios de las organizaciones.

En tal sentido, los administradores tienen entre sus principales responsabilidades planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos que en ellas se generan. De allí la importancia de la formación científica y técnica de los profesionales encargados de tal misión, que asumen el compromiso de emprender acciones que permitan el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Ahora bien, según lo establecido en el plan curricular de la carrera Administración en LUZ, el licenciado en Administración es un profesional

capacitado para producir respuestas efectivas a la problemática administrativa de las organizaciones tanto públicas como privadas. El perfil académico profesional está constituido por cuatro roles: *Administrador, Gerente, Empresario y Consultor administrativo y gerencial*. Cada rol está conformado por funciones, actividades, conocimientos, habilidades/ aptitudes y valores/actitudes.

El rol de *Administrador* establece que el egresado será capaz de planificar, organizar, dirigir y controlar actividades, recursos y situaciones; crear estrategias para la solución de los problemas científicos y técnicos que se presentan en las organizaciones, con el fin de alcanzar niveles de excelencia con visión de futuro y bajo nuevos enfoques de progreso y mejoramiento permanente. El rol de *Gerente* destaca que el egresado será capaz de liderar procesos organizacionales para garantizar el logro de los objetivos. El rol de *Empresario* determina que el egresado será capaz de crear y liderar proyectos de negocios y finalmente, el rol de *Consultor administrativo y gerencial* señala que estará en capacidad de realizar actividades de asesoría a la gestión a través de la investigación, diseño y evaluación de procesos organizacionales (Escuela de Administración y Contaduría Pública, 1994).

El perfil propuesto en el plan curricular es ambicioso, concibe cuatro roles, los cuales sólo podrían desarrollarse plenamente después de años de experiencia y formación. En teoría, se pretende que en el ejercicio del rol de *Administrador* sea capaz de dar “solución a los problemas científicos y técnicos que se presentan en las organizaciones”. Cabría preguntarse ¿Qué tipo de problemas?, ¿Todos los problemas?, ¿Con cuáles conocimientos

científicos y herramientas?. De hecho, es imposible que pueda solucionar todo tipo de problema. Ningún profesional de una determinada disciplina por si solo podría hacerlo.

La búsqueda de propuestas para solucionar problemas científicos y técnicos de las organizaciones se viabiliza a través de equipos de trabajo multidisciplinarios para atender de manera integral objetos de estudios comunes a varias disciplinas; y aún así, es casi imposible la “solución de todos los problemas”. Por consiguiente, sería necesario que en la definición del rol de *administrador* se especifique los tipos de problemas que el licenciado en Administración estaría en capacidad de resolver. Para Garcíacastillo (s/f) los administradores profesionales no están siendo formados adecuadamente, se les prepara como técnicos, se les capacita para “administrar”, pero no para renovar, ampliar y profundizar en el conocimiento administrativo, ni para generar innovaciones respecto a su campo de estudio y trabajo.

En la definición del rol de *Gerente* del referido plan curricular se percibe que al finalizar los estudios de Administración, los egresados serán capaces de *liderar* procesos organizacionales que garanticen el logro de los objetivos, a través de las funciones de dirigir, liderar y evaluar. Sin embargo, se observa que en las actividades conducentes al desarrollo de ese rol, sólo se definen herramientas para *participar* y *contribuir* en el diseño de objetivos y políticas a nivel estratégico. No obstante, se aprecia en los objetivos de las unidades curriculares, que estaría en capacidad de ejecutar acciones que faciliten procesos de comunicación, motivación, aprendizaje, adaptación individual y de grupo, asignar recursos, organizar y coordinar grupos de trabajos,

contribuir a la preservación y conservación del ambiente interno y externo.

De acuerdo al rol de *Empresario*, será capaz de crear y liderar proyectos de negocios a nivel de la mediana y pequeña empresa, en la cual asumirá las funciones de planificador, administrador y evaluador del proyecto; así como también, detectar las necesidades del entorno para generar y confrontar ideas, diseñar proyectos de negocio, participar en el estudio de factibilidad, viabilidad administrativa y organizativa.

Este rol constituye un pilar fundamental en la formación del administrador, porque adquiere herramientas e incentivos para que se proyecte como generador de empleo y no como demandante del mercado ocupacional. Las unidades curriculares Contabilidad de Costos, Presupuesto, Mercadeo, Finanzas, Gerencia Estratégica, Evaluación de Gestión, Investigación de Mercados, son formadoras de este rol; todas llevan un hilo conductor que se concreta en la asignatura Proyectos Empresariales del noveno semestre de la carrera, la cual demanda la elaboración de un proyecto de negocios que exige la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes proporcionadas por aquellas.

Poseer la capacidad de crear negocios es una de las condiciones necesarias para el desarrollo organizacional, para lo cual es preciso tener responsabilidad social sobre la base de valores de equidad y justicia. Sin embargo, en el plan curricular no se observa la concreción de la formación en valores éticos y morales, mientras que si hay evidencia de la formación de competencias empresariales. Cabría preguntarse ¿Con cuáles valores se crean proyectos de negocio? ¿Con

cuáles valores se lidera? ¿Con qué nivel de responsabilidad social?, entonces ¿Estamos formando administradores éticos?. Pareciera no ser así, se observa una formación orientada a la productividad e incremento de la rentabilidad y no a la actividad empresarial con pertinencia social. Hoy en día se demanda una formación no tan sólo centrada en conocimientos sino también en actitudes, valores y habilidades.

Para Cortina (1994:43) la meta de la actividad empresarial es la satisfacción de necesidades humanas a través de la puesta en marcha de un capital, del que es parte esencial el capital humano, es decir, de las capacidades de cuantos cooperan en la empresa a través de la promoción de valores de libertad, igualdad y solidaridad.

Con el rol de *Consultor administrativo y gerencial* se propone que el licenciado en Administración facilite asesoría a la gestión a través de la investigación, diseño y evaluación de procesos organizacionales. Al revisar las funciones, actividades, conocimientos, habilidades y aptitudes contenidas en el referido plan curricular, se percibe que el licenciado en Administración adquiere competencias para desarrollar la consultoría tanto en empresas del sector público como privado.

Ahora bien, en la definición del referido rol se observa una separación entre lo administrativo y lo gerencial. A nuestro entender la gerencia está contenida dentro de la Administración. Sostienen Ochoa y Chirinos (1997:26), que a pesar de que en la actualidad el término gerencia parece sustituir el de administración conceptualmente hablando, en la práctica, el concepto de *Gerencia* se usa para la denominación de

los procesos a nivel ejecutivo y el concepto de *Administración* es usado por lo general para designar los procesos vinculados con los aspectos financieros.

En esencia, la función del licenciado en administración como consultor es diagnosticar, orientar y proponer alternativas de solución a la problemática financiera, estructural, procesal y de gestión del talento humano que se presentan en las organizaciones.

En el plan curricular también fueron concebidas las *Prácticas Profesionales*, definidas como el componente interdisciplinario responsable del acercamiento progresivo y secuencial del estudiante al trabajo profesional. Se ofrecen en niveles que integran los conocimientos adquiridos en las unidades curriculares, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades y actitudes propias de la profesión. El primer nivel de Práctica Profesional se cursa en el primer semestre de la carrera con la finalidad de familiarizar al estudiante con ambientes, actividades y tareas propias de la profesión. El segundo nivel se ofrece en el sexto semestre para permitir la ejercitación y aplicación en el campo real de destrezas y habilidades básicas de la profesión.

Finalmente, el tercer nivel se realiza en el décimo semestre de la carrera con el objetivo de que el estudiante vaya al campo laboral, por un tiempo determinado, asuma tareas y responsabilidades propias de la profesión a través de la integración de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que las diferentes áreas del currículo y su propia vivencia le han aportado. Se pretende además que el estudiante tenga una visión más amplia del entorno regional, nacional e internacional.

Así mismo, se incorporó en el plan la formación de actividades no cognitivas:

1) *Autodesarrollo*, componente del currículo, deseable pero no obligatorio para el estudiante. Tiende a promover en los educandos valores éticos, estéticos, filosóficos, políticos, cívicos, deportivos y otros de tal forma que puedan expresar su personalidad y alcanzar su plena autorrealización; y

2) *Orientación*, cuyo propósito es apoyar y reforzar los rasgos positivos del estudiante, ayudarlo a superar problemas y dificultades de tipo académico, psicológico, social y la comprensión del currículo de la carrera (Consejo Universitario, 1994)

En teoría, el perfil del licenciado en administración de LUZ tiene elementos de contenido substanciales para la formación integral, los cuales se refuerzan con las prácticas profesionales, la orientación y las actividades de autodesarrollo; sin embargo, existen diversos factores que influyen en la ejecución del plan curricular, siendo los más relevantes la masificación estudiantil, la carencia de un plan sistemático de formación para el personal docente y de investigación y la poca cultura de investigación de los profesores. Sólo un 12 % aproximadamente realiza investigación e incorpora estudiantes de pregrado en sus proyectos de investigación.

A lo anterior se adiciona la escasa o limitada planificación operativa y académica en cuanto a los componentes clave del proceso académico administrativo del currículo, entre los cuales se encuentran: número de profesores acorde con la cantidad de alumnos inscritos por asignatura, cantidad de alumnos por aula, número de secciones por asignatura y turnos, salones de clases necesarios y adecuados a las necesidades de la asignatura.

También se observa la ausencia de una política para la incorporación de personal académico de relevo, lo cual ha llevado a las autoridades de FCES a la utilización de la figura del Ayudante Académico (AA)¹ para el dictado de asignaturas. Esta opción se ha convertido en casi la única alternativa para solventar la carencia de personal docente², sin considerar las consecuencias que pueda tener en la formación académica de los estudiantes.

El AA según el Reglamento de Estudios para Graduados de LUZ, se define como un personal que tiene la finalidad de *colaborar* con los profesores, *ayudándolos* en sus labores docentes y de investigación o cualquier otra actividad relacionada con las mismas. En la práctica, a muchos de ellos, se les responsabiliza del desarrollo total del proceso educativo sin la debida supervisión de los profesores tutores.

Otros factores que intervienen en la ejecución del plan curricular son las de tipo estructural, tecnológica y ambiental, siendo los de mayor incidencia: biblioteca desactualizada, salones con mala acústica y sin equipos audiovisuales, mobiliario deteriorado y escaso, falta de limpieza de la planta física de la facultad, cubículos inadecuados para el trabajo académico con insuficientes equipos tecnológicos y servicio de intranet e internet.

De igual manera, el proceso de enseñanza-aprendizaje se ve afectado por las condiciones de inseguridad que reina a lo interno y externo de la universidad,

las cuales influyen en la concentración y atención que ambas partes necesitan para que el proceso sea exitoso. La situación referida propicia la disminución de las horas de clases nocturnas especialmente las últimas, aunado al hecho de que quienes se encargan de la logística de las aulas toman medidas de presión para que las clases finalicen antes de lo previsto.

Otro hecho que atenta contra el desarrollo de la actividad docente es la frecuente suspensión de transporte interno institucional, lo cual genera en el estudiante angustia por no tener la certidumbre de cómo movilizarse desde la facultad al transporte colectivo, ello propicia que las clases por lo general sean suspendidas o abandonadas antes de finalizar y en consecuencia no se cumplen las horas de clases planificadas en el currículo.

En síntesis, a pesar de tener un plan curricular que contiene elementos de avance hacia la formación de un individuo integral, tal como lo anuncia la Constitución Bolivariana de Venezuela, su ejecución atenta contra la integralidad e integridad del mismo. La planificación y ejecución ocurren de manera desarticulada al concebirse bajo el concepto “tayloriano” -unos planifican y otros ejecutan-. Quienes ejecutan lo hacen a su real saber y entender, muchas veces sin conocer el contenido de lo planificado, tampoco se dispone de un sistema adecuado de comunicación entre ambas partes, ni de un sistema gerencial que garantice la formación integral de los estudiantes.

1 Los AA según el art. 85 del Reglamento de Estudios para Graduados de LUZ, son los estudiantes regulares adscritos a un programa de post-grado en la facultad respectiva, que participen en actividades docentes y de investigación de pre y/o postgrado, y hubiesen sido designados por concurso de credenciales, debidamente aprobado por las instancias administrativas respectivas (Consejo Universitario, 1994).

2 La contratación del AA ha sido sostenida desde el primer período del 2002 al ingresar 57, para el 2003 fueron 46, en el 2004 la cifra disminuyó a 32, en el 2005 alcanzó a 42 y en el segundo período del 2006 a 46 (Dirección de la Escuela de Administración y Contaduría Pública, 2005). Es de hacer notar que durante los períodos señalados no ha habido nuevos ingresos de personal académico vía concursos.

En la Universidad del Zulia según Méndez (2004) existe una gran paradoja porque LUZ fue la primera Universidad en Venezuela que incluyó el concepto de integralidad del currículo, pero aún hoy no se ha logrado consolidar como tal; han pasado más de diez años desde su implementación y no se ha evaluado la trascendencia ni el impacto científico social de la referida concepción.

Tal situación es producto entre otras razones del desconocimiento que tiene un número significativo de profesores activos - viejos y nuevos -, de lo programado en el plan, de los valores a forjar, del perfil profesional y del aporte que proporciona la cátedra que administran a la formación del profesional en Administración, es decir la ausencia de una cultura de comunicación y de mecanismos de inducción dirigidos a la formación de los profesores bajo la concepción teórica de currículo integral. Sólo 14% de los profesores encuestados demostró conocer el plan curricular.

4. Visión de los actores respecto al perfil del licenciado en administración de LUZ.

Los actores involucrados en el proceso educativo universitario están conformados por profesores, alumnos, autoridades, personal de apoyo, sector productivo y comunidad en general. Los actores principales son los profesores y estudiantes porque intervienen directamente en el referido proceso, y en tal sentido, esta investigación analiza la visión que tienen los profesores y estudiantes de la carrera Administración respecto al perfil académico-profesional de esta licenciatura en la Escuela Administración y Contaduría Pública de LUZ.

a) Visión de los profesores:

La muestra de profesores se caracterizó por tener en su mayoría una categoría entre asociado y titular (64%); la dedicación en el 50% de los casos es exclusiva; 57% posee un nivel de formación de cuarto nivel y 86% tiene formación pedagógica a través de cursos realizados fuera o dentro de la universidad.

Al preguntárseles sobre los principios que fundamenta la educación integral el 86% manifestó no conocerlos. Este hallazgo es contradictorio si se considera que el concepto de educación que contempla el plan es el integral. Al desconocer los principios sustentadores del currículo cabe preguntarse ¿Contribuyen estos profesionales con la formación integral que se aspira forjar en el estudiante?. Obviamente es casi imposible porque desconocen el concepto de integralidad. Es más, sólo 7% conoce que la política curricular de LUZ está contemplada en la resolución 329. Siguiendo a Méndez (2004) es imposible aplicar la concepción política y filosófica del currículo integral por cuanto su estructura sigue siendo enciclopedista, atomista y científicista y su falta de gerencia neutraliza e impide su realización o ejecución.

Con respecto a si conocen o no los roles contenidos en el plan curricular, 21% los identificó con exactitud, el resto (79%) manifestó confusión en la identificación. Con relación a la contribución de su asignatura al desarrollo de los roles: Administrador, Gerente, Empresario y Consultor, 71% aun cuando no menciona cuál es el rol que se fortalece, hace mención de elementos que coinciden con algunos de ellos; es decir, la mayoría de los profesores tiene una idea general de lo que aporta su materia a la formación.

La visión que tienen con respecto a las habilidades y aptitudes que se fortalecen a través de la asignatura que imparten, 71% cree formar al menos el 50% de las enunciadas en el plan curricular, con mayor relevancia la *capacidad para trabajar en equipo* (86%); *capacidad para analizar el medio interno y externo* (79%); *capacidad analítica*, *capacidad para el estudio e investigación y liderazgo participativo* (71%), respectivamente.

Cuando se les interrogó sobre cuáles valores y actitudes de los establecidos en el plan curricular se forman o fortalecen en la asignatura que imparte, el 86% declaró contribuir con la formación de al menos siete valores de los catorce enunciados en el plan. La mayoría aseguró contribuir con *la participación y la responsabilidad*, valores considerados predominantes en la formación profesional. Otros de los valores fortalecidos según los profesores encuestados son: *Motivación al logro*, *abierto al cambio*, *comunicativo*, *creatividad y cooperación*. Los valores menos fomentados en el proceso educativo son *conciencia ecológica y espíritu pionero*. El fomento de estos últimos valores son necesarios para la preservación del medio ambiente y mejora de la calidad de vida como parte de la responsabilidad social de las organizaciones, más allá de producir un superávit y de cumplir con las leyes. Los valores según Siliceo, *et al* (1999) reflejan la utopía social de la generación presente y el modo como se desea vivir. Son concepciones prácticas heredadas o innovadas, donde la sabiduría colectiva descubre los aspectos más fundamentales de su sobrevivencia física y de su desarrollo humano.

Con respecto a las debilidades del plan curricular la minoría (14%) manifestó que sólo hay la intención de formar el rol de empresario, cuyo sustento axiológico

se fundamenta básicamente en el *espíritu pionero y emprendedor*. Estos valores en la práctica sólo son fortalecidos por el 50% de los profesores, lo cual significa que la minoría señalada está en lo cierto de que el rol de empresario aún no está consolidado, quizás una de las razones de peso es que los profesores no tienen formación ni mentalidad emprendedora. Al respecto plantea Vázquez Barquero (1998:54) que la capacidad emprendedora y la ética del trabajo son valores sociales importantes para el funcionamiento de los mercados de trabajo locales y para la capacidad de respuesta de las comunidades locales ante los cambios tecnológicos y los desafíos de la competitividad.

En líneas generales, las debilidades observadas por los encuestados en el plan curricular se ubican en el eje contable-financiero, dada la existencia en primer lugar, de muy pocas asignaturas para desarrollar las habilidades numéricas; en segundo lugar, la baja motivación de los estudiantes para el aprendizaje de esas materias y finalmente, la débil formación con la que ingresan a la carrera. Otra debilidad señalada es el desequilibrio existente en el número de materias que apuntan a la formación del sector privado, en desmedro de la formación hacia lo público. De igual manera sienten la necesidad de la existencia de una asignatura previa a las asignaturas legales (Legislación Empresarial, Legislación Laboral y Tributos) que aporte conocimientos jurídicos necesarios para la comprensión de los contenidos previstos en éstas.

El 36% señaló que las debilidades fundamentales no se ubican en el contenido del plan curricular, sino en las fases de ejecución y evaluación. Se carece de mecanismos de seguimiento y control.

En síntesis, 64% de los profesores considera que el egresado tiene capacidad para desempeñarse satisfactoriamente, sin embargo, expresan que la orientación del plan es hacia la Gerencia de Recursos Humanos, para lo cual es necesario reestructurar los contenidos de las asignaturas que lo conforman y lograr un equilibrio en las diferentes áreas funcionales de la Administración: Finanzas, Recursos Humanos, Mercadeo y Producción.

b) Visión de los estudiantes:

La muestra de estudiantes se caracterizó por ser cursantes del décimo semestre de la carrera, con una edad promedio de 22 años. Un alto porcentaje (73%) es del sexo femenino y la mayoría cursó la carrera en cuatro años. El 89% ingresó a LUZ vía Consejo Nacional de Universidades (CNU) y sólo el 19% trabaja en el área de la Administración.

Al preguntárseles sobre los roles sustentadores de su carrera sólo el 38% identificó los cuatro roles: Administrador, Gerente, Empresario y Consultor; el resto sólo señaló algunos de ellos. En otros casos los confundieron con los roles del contador o sociólogo. El 58% considera que están mejor formados en los roles de administrador y gerente. La totalidad de la muestra manifestó que el dominio de los roles fueron adquiridos tanto en la carrera como en cursos, foros, conferencias, seminarios y experiencia laboral.

De los encuestados 54% calificó la formación recibida como buena, mientras que el resto considera necesario incluir asignaturas que fortalezcan el área financiera, actualmente débil en función de los requerimientos que exige el desempeño laboral ante los cambios y transformaciones que están ocurriendo en el campo organizacional. Adicionalmente,

creen necesario fortalecer las asignaturas de computación, inglés y proyectos empresariales. Podemos señalar que la sociedad y su tejido económico y social, reclama a las universidades formación en informática e idiomas, así como una actitud abierta para afrontar problemas y buscar soluciones a situaciones complejas.

El área de la ciencia administrativa mayormente fortalecida según los estudiantes es la de recursos humanos, seguida por mercadeo y ventas. Las áreas menos fortalecidas son presupuesto y contabilidad, a pesar de ser instrumentos vitales para la planificación, coordinación y control de las funciones organizacionales. Los conocimientos, habilidades y actitudes que se desarrollan no son lo suficientemente amplios como para afrontar las exigencias que la praxis organizacional requiere.

El 85% cree que las prácticas profesionales incidieron en la formación profesional y 46% manifestó que los conocimientos adquiridos en sus estudios estaban actualizados, mientras que un porcentaje similar los consideró desactualizados.

En cuanto a los valores y actitudes adquiridos o fortalecidos durante sus estudios universitarios, mayoritariamente señalaron los siguientes: creatividad, abierto al cambio, participativo, emprendedor, asertivo y flexible; no obstante, sienten que los valores de responsabilidad, éticos, motivación al logro y honestidad fueron inculcados fundamentalmente en el hogar. Señalaron casi en la totalidad de los casos que las habilidades y aptitudes, tales como trabajar en equipo, capacidad analítica, diseño, selección y ejecución de proyectos, desarrollo de procesos y capacidad para el estudio fueron adquiridas en la carrera.

Cuando se les preguntó respecto a la opinión que tienen de sus profesores 42% los consideró muy buenos y con una alta calificación académica y profesional; sin embargo, señalaron que existen profesores que velan por sus intereses personales ante los institucionales; no cumplen con el horario de permanencia y de clases establecido, ni tampoco brindan asesoría a los estudiantes, es decir, no prestan verdadera importancia a la labor académica.

En cuanto a la atención que reciben los estudiantes en la secretaría docente, dirección de escuela, consejo de facultad, centro de estudiante, laboratorios de computación y hemeroteca, la mayoría las calificó como deficiente. Adicionalmente, sostienen que los pupitres, sillas, mesas, salas sanitarias, filtro de agua, transporte interno y seguridad no reúnen las condiciones necesarias para un proceso educativo exitoso.

El 50% considera que la biblioteca está desactualizada y escasa de materiales bibliográficos vinculados a la carrera, y ante tal realidad recurren a otras universidades de la región en busca de apoyo; en consecuencia esta carencia según 62% de los estudiantes no incidió en su rendimiento; pero lo que sí consideraron influyente es la ola de inseguridad que reina en las instalaciones de la facultad y en la universidad en general; así como las constantes suspensiones de clases por paros, carencia de transporte de LUZ, u otras circunstancias ajenas a la institución, entre ellas, el deficiente y escaso transporte colectivo.

5. Conclusiones

El currículo es una de las principales estrategias conducente a la transformación universitaria, por lo

tanto requiere una revisión minuciosa, constante y en perfecta alineación entre la planificación y la ejecución a fin de cumplir con los objetivos de la institución.

El perfil establecido en el plan curricular es ambicioso, concibe cuatro roles, los cuales no han podido desarrollarse plenamente porque han existido diversos factores que influyen en su ejecución, siendo los de mayor impacto: la masificación estudiantil, la carencia de un plan sistemático de formación para el personal docente y de investigación, la poca cultura de investigación de los profesores, la ausencia de una política de incorporación de personal académico de relevo, así como también los de tipo estructural, tecnológico y ambiental.

Uno de los hallazgos más relevantes de la investigación es que el 86% de los profesores encuestados desconoce los principios que fundamenta la educación integral, lo cual es contradictorio si se considera que es el concepto de educación asumido por LUZ desde 1994.

Los profesores sostienen que existen ciertas debilidades en el contenido del plan curricular, entre ellas, el desbalance en el número de materias que apuntan a la formación relacionada con el sector privado, en desmedro de la formación de lo público. Otra debilidad la ubican en el eje contable-financiero, dada la existencia en primer lugar, de pocas asignaturas para desarrollar las habilidades numéricas; en segundo lugar, la baja motivación de los estudiantes para el aprendizaje de esas materias y finalmente, la débil formación con la que ingresan a la carrera, circunstancias que han limitado la puesta en práctica del currículo integral.

Por su parte, los estudiantes sienten

que el área de la ciencia administrativa mayormente fortalecida en el plan curricular es la de recursos humanos, seguida por mercadeo y ventas; mientras que la más débil es el área contable-financiera, porque los conocimientos, habilidades y actitudes que se adquieren no son lo suficientemente amplios y profundos para afrontar las exigencias del cambiante mundo financiero, influenciado fundamentalmente por la globalización de los mercados. Lo anteriormente señalado amerita que el profesional de la Administración posea sólidos conocimientos que le permitan interpretar la realidad contable-financiera de las organizaciones, y tomar decisiones acordes con los cambios y transformaciones que ocurren a lo interno y externo de éstas.

Ahora bien, se encontró incongruencia entre los valores y actitudes que los profesores aseveraron formar o fortalecer en las asignaturas que imparten, con relación a la opinión emitida por los estudiantes, quienes sostienen que los valores que poseen fueron adquiridos, fundamentalmente, en el hogar.

En esencia, una de las mayores debilidades que ha tenido la puesta en práctica de los diseños curriculares, es la ausencia de inducción a los profesores sobre la concepción teórica del currículo que administran, los valores a fomentar y el perfil del profesional que ayudan a formar, así como la carencia de una política institucional de comunicación e integración entre quienes planifican y ejecutan el plan, a lo cual se adiciona la falta de mecanismos de seguimiento y control del diseño curricular, por tanto, se desconoce las características finales con las que egresan los educandos y si éstos satisfacen los requerimientos de las organizaciones.

Referencias bibliográficas

Albornoz, Orlando (1998). **Acerca de la Educación Superior en Venezuela**. Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales. Volumen 4, Nro. 2-3, 79-420.

Asamblea Nacional de Venezuela (2000). **Constitución Bolivariana de Venezuela**. Caracas. Venezuela.

Chiavenato, Idalberto (1997). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. Cuarta Edición. Editorial Mc GrawHill. Bogotá. Colombia.

Congreso Nacional de Venezuela (1980). **Ley Orgánica de Educación**. Caracas, Venezuela.

Consejo Universitario (1994). **Reglamento de Estudios para Graduados**. Universidad del Zulia. Volumen XI. Maracaibo. Venezuela.

Consejo Universitario (1994). **Resolución 329**. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

Cortina, Adela (1994). **Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial**. Editorial Trota. Madrid.

Dirección de la Escuela de Administración y Contaduría Pública (2005). **Hoja resumen del número de Ayudantes Académicos contratados desde 2002 al 2005**. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

Escuela de Administración y Contaduría Pública (1994). **Diseño Curricular de la Carrera Administración**. Escuela de Administración y Contaduría Pública. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

Filmus, Daniel (2005). **Desafíos de la educación para el desarrollo humano integral**. En Kliksberg, Bernardo. La agenda ética pendiente de América Latina. Fondo de Cultura Económica de Argentina, S.A. Argentina.

García castillo y Cruz, Rafael (s/f). **Gestión y Estrategia. ¿Qué es un administrador?** Disponible en internet en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestión/núm8/índice.htm>.

Kliksberg, Bernardo (1990). **El pensamiento organizativo. De los Dogmas a un nuevo paradigma gerencial**. Editorial tesis. Buenos Aires. Argentina.

Lovera, Alberto; Navarro, Juan Carlos y Cortázar, José Miguel (1998). **Educación superior: la necesidad urgente de acciones reformadoras**. Cuadernos del CENDES/Año 15. N° 37. pp. 225-264.

Méndez, Evaristo (2004). **Hologerencia académica. Si usted tiene coraje, asuma el cambio**. Vicerrectorado Administrativo de la Universidad del Zulia. Editorial de la Universidad del Zulia EDILUZ. Facultad de Humanidades y Educación. Maracaibo. Venezuela.

Ochoa Henríquez, Haydée y Chirinos Zárraga, Emilio (1997). **Administración y gerencia. ¿Fenómenos diferentes? Una discusión necesaria**. Revista Venezolana de Ciencias Sociales. Vol. I. pp: 19-31. Maracaibo. Venezuela.

Peñaloza, W. (1995). **El currículo Integral**. Publicaciones de la Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

Siliceo, A; Casares, D. y González, J. (1999). **Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional**. Hacia una organización competitiva. Editorial McGraw-Hill. México.

Vázquez Barquero, Antonio (1998). **Desarrollo endógeno. Conceptualización de la dinámica de las economías urbanas y regionales**. Cuadernos del CENDES. Año 15. N° 38. pp: 45-65.