

La formación y capacitación del recurso humano como elemento estratégico para la investigación universitaria. Caso: Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales - LUZ

Jenny Romero de Cuba *

Elizabeth Bohórquez

Jennifer Fuenmayor

Instituto de Investigaciones.

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela

Apartado postal 526. Telf. +58 61 596585 - 86. Fax: +58 61 596513

Resumen

En la actualidad uno de los indicadores ampliamente aceptado para medir la competitividad de una organización es el relacionado con el nivel educativo y el grado de capacitación que posea su personal empleado. Esta concepción ha llevado al Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia a evaluar sus políticas de formación de recursos humanos, a través de diagnosticar sus fortalezas y debilidades, para así establecer las medidas pertinentes que ayuden a elevar la productividad laboral. El estudio elaborado es de tipo exploratorio y descriptivo, utilizando como fuente principal de información los datos obtenidos en la aplicación de una entrevista semi-estructurada al personal que labora en el Instituto, así como también mediante el uso de estadísticas existentes en el mismo. Los resultados demuestran que en los últimos años se ha fortalecido considerablemente la formación superior del personal, situación que ha permitido aumentar la productividad científica del citado Instituto. Sin embargo, es necesario advertir que los logros alcanzados en esta materia se ven seriamente afectados por la desvincu-

* Autor para la correspondencia.

lación existente entre las investigaciones realizadas y el entorno. Por otra parte, el deterioro de la calidad de vida del investigador en los últimos años ha creado elevados niveles de insatisfacción en este importante sector universitario, hecho que puede traducirse en el mediano plazo en una migración de los recursos altamente calificados hacia otros sectores que le garanticen mejores ingresos económicos y beneficios contractuales.

Palabras clave: Recurso humano, políticas de formación, políticas de capacitación, investigación universitaria, nivel educativo, productividad científica.

The Formation and Capacitation of Human Resources as a Strategic Element for University Research. The Case of the Research Institute at the Economic and Social Sciences Faculty-LUZ

Abstract

At the moment, one of the most widely accepted indicators for the measurement of organizational competitiveness is the educational level and degree of training that its personnel possesses. This conception has led the Research Institute at the Economic and Social Sciences Faculty at the University of Zulia to evaluate its program for human resource development by diagnosing its strong and weak points, in order to establish the pertinent measures which will help to elevate labor productivity. The study itself was exploratory and descriptive, utilizing as the principal source of information the data obtained through the application of a semi-structured interview of the personnel who work at the Institute, and as an additional source the statistics which have been accumulated in the Institute. The results show that in the last few years the superior formation of personnel has been considerably strengthened, which has permitted an increase in the scientific productivity of the Institute. However it is necessary to warn that the advances gained in this area are being seriously affected by the divorce between the research done and the external environs. In addition, the quality of life of the researchers has also deteriorated in recent years creating high levels of dissatisfaction within this important university sector, which will result in the not too distant future in a migration of these highly trained human resources to other sectors of the economy where more acceptable income levels and contractual benefits are available.

Key words: Human resources, Human resource formation policies, Training policies, university research, educational level, scientific productivity.

1. Introducción

El conocimiento científico ha sido el medio a través del cual muchos países han alcanzado su desarrollo económico y social. Por esta razón, los esfuerzos realizados para lograr este objetivo se han centrado en el establecimiento de políticas orientadas a mejorar la formación y capacitación de los recursos humanos.

Como evidencia de lo antes expuesto, se puede considerar a las naciones con un gran desarrollo industrial; tales como Japón y Estados Unidos, las cuales se distinguen por los altos coeficientes de inversión en capital humano, cuya contrapartida es el incremento de la productividad de sus economías.

En los países de América Latina el gasto en educación ha sido una de las variables más impactadas por la crisis económica. La disminución de esta variable explica en parte el deterioro económico y social en el que se encuentra esta región. En el caso de Venezuela, los frecuentes recortes presupuestarios a las universidades nacionales se convierte en una amenaza que atenta contra la estabilidad de estas instituciones; haciendo prácticamente imposible que las mismas puedan desarrollar políticas que permitan brindar una sólida formación del recurso humano. Este hecho se considera perjudicial, pues el entorno altamente competitivo exige la inversión de grandes volúmenes de capital para estar a tono con la nueva realidad mundial.

Tomando en cuenta este contexto, el presente artículo se propone como objetivo evaluar la eficiencia de la política de formación de los recursos humanos del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia; ello con la finalidad de determinar los avances obtenidos en esta materia, así como también la detección de las necesidades y los problemas existentes.

2. Antecedentes

Hasta mediados del siglo XX el recurso humano fue considerado solamente como un insumo más dentro del proceso de producción. Bajo este escenario se promovió la explotación del hombre por el hombre, con la justificación de incrementar los estándares de productividad. Esta filosofía se fundamentó en la idea de elevar al máximo el rendimiento de las destrezas motrices de los trabajadores, restándole importancia a la capacitación y formación.

Con el propósito de lograr la tan anhelada productividad, estudiosos como Taylor observaron detalladamente cada uno de los movimientos de los trabajadores, logrando cronometrar el tiempo de realización de cada una de sus actividades, buscando con ello aumentar la eficiencia y efectividad de los mismos.

Posteriormente, aparecieron otras teorías orientadas al ser humano, las cuales consideraron su parte motivacional. De allí que se incorporarán nuevos elementos como la ética y la moral en la organización, así como la necesidad de pertenencia a un grupo y de satisfacción de las necesidades personales de los trabajadores. Aportes como el de la psicología y la sociología en este ámbito fueron claves para permitir que no sólo se consideraran los factores económicos sino también los factores sociales y psicológicos en las relaciones laborales (Stoner, 1994).

En la actualidad se presenta al ser humano como la principal fuerza motriz de toda organización, generador, creador y productor de conocimiento. En este sentido, el autor Lester Turrow en su libro "El futuro del Capitalismo", enfatiza que una de las principales diferencias existente entre los países se encuentra en el desarrollo del conocimiento. De allí que se deba invertir en capital humano para alcanzar un mayor grado de conocimientos, destrezas y talentos; convirtiéndose ello en una fortaleza que estimula la competitividad de cualquier organización.

3. Formación - Capacitación

Diversos autores han intentado dar una definición sobre el significado de la formación y capacitación de los recursos humanos. Para algunos como Jorge Camors (1997), la capacitación es un instrumento a través del cual se diseñan respuestas concretas y particulares a problemas sentidos en la organización. Además, afirma que éste proceso involucra tres componentes fundamentales: formación, perfeccionamiento y capacitación.

Este autor explica que lo importante en esta conceptualización es ubicar la dimensión de la capacitación, no ya como una instrumentación para la tarea o la función, sino en el marco de una concepción de gestión organizacional donde se privilegie la polifuncionalidad y el trabajo en equipo, priorizando los procesos de pertenencia a la organización, a través de los cuales se favorezca la comprensión de la existencia de la organización como una respuesta social a determinados problemas del contexto.

Cuando se refiere a los procesos de formación normalmente los relaciona con la edad, afirmando que en edades tempranas las personas acceden al sistema de educación formal, y que dicho proceso es permanente y continuo.

Para otros autores, la formación es un proceso sistemático en el que se modifica el comportamiento, los conocimientos y la motivación de los empleados actuales con el fin de mejorar la relación entre las características del empleado y los requisitos del empleo (Milkovich y Boudreau, 1994; 387).

Richard Hodgetts (1990) apunta que la capacitación es el proceso de cambiar sistemáticamente la conducta y/o las actitudes de los empleados con el fin de incrementar su eficacia organizacional. Existen muchos tipos de capacitación de los que puede beneficiarse el personal; sin embargo, el proceso debe empezar determinando las necesidades de capacitación.

Por su parte, Gary Dessler (1996) explica que la capacitación consiste en propiciar en los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo.

Para Iris Morera (1997) la capacitación y desarrollo de los recursos humanos tiende a reforzar el valor de los individuos una vez incorporados a la organización e incluye toda actividad orientada a aumentar las capacidades y el potencial del individuo, de modo de mejorar su desempeño actual o futuro.

Este concepto de capacitación y desarrollo es bastante amplio, ya que incluye cualquier actividad que permita a los individuos desarrollar sus capacidades laborales y puede lograrse de diferentes maneras. Puede incentivarse a los empleados a continuar con su educación formal, a través de becas o convenios; organizar intercambios entre áreas para que se enfrenten a nuevas experiencias de trabajo; asignar proyectos especiales que presenten desafíos al individuo, realizar talleres de universitarios para que los empleados orienten su carrera hacia sus áreas de mayor interés y preparación, etc.

4. El papel de las instituciones universitarias en la formación y capacitación de los recursos humanos

En los últimos años se han experimentado profundas transformaciones, dentro de las cuales se encuentran el proceso de globalización y la conformación de grandes bloques comerciales, los cuales constituyen nuevos desafíos para las instituciones de enseñanza superior, obligándolas a modificar sus actividades y estructuras académicas, administrativas y de investigación con el fin de dar respuestas adecuadas y de calidad a las necesidades del entorno social y productivo (Mugaray y otros, 1994; 241).

En la actualidad organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y la Organización de Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO) han enfatizado la existencia de una etapa civilizatoria, en donde el conocimiento se ha convertido en el principal recurso productor de riqueza. Siendo las instituciones de educación superior los principales centros de creación, coordinación, conservación y propagación de los conocimientos,

deben estar cada vez más comprometidas en la formación de recursos humanos altamente calificados para atender las nuevas exigencias sociales con eficacia y responsabilidad. En este sentido, la estrategia seguida por los países que han alcanzado el desarrollo económico y social se sustenta en el incremento de la formación y capacitación de sus pobladores; para lo cual invierten en educación aproximadamente un 10% del Producto Interno Bruto. En estas economías la formación y capacitación de los recursos humanos están íntimamente vinculadas con la generación de conocimientos a través de las actividades de investigación desarrolladas en las propias industrias, en los centros localizados en las universidades y en los laboratorios del gobierno.

Bajo este contexto, países como los Estados Unidos han considerado la relación universidad – industria – gobierno como un excelente camino para la transferencia del nuevo conocimiento hacia la sociedad, transformándolo en bienes y servicios de una forma directa y rápida. Así por ejemplo se han creado centros de investigación en el campo de la electrónica y la biotecnología, por cuenta de empresas privadas en diferentes universidades. También se tiene ejemplos de centros universitarios que son contratados por industrias para realizar trabajos específicos de investigaciones o para venderles servicios especializados (Zeledón, 1998,3).

Asimismo, el sistema educativo estadounidense se ha caracterizado por la creación de una infraestructura adecuada para la investigación a través de la inversión de cuantiosos recursos en infraestructura física y sofisticados equipos.

Otro sistema universitario considerado como uno de los más exitosos a nivel mundial es el japonés, ésto se explica por su gran vinculación con el sector productivo y la disciplina seguida por los docentes en los programas de estudios.

Uno de los grandes retos que enfrenta la calidad del sistema de educación de este país es la competencia que las grandes corporaciones están realizando al captar recursos humanos altamente especializados, su intención es fortalecer sus propias capacidades de investigación para obtener ventajas competitivas. En consecuencia el sector privado ha invertido inmensos recursos en investigación y desarrollo, al mismo tiempo que el gobierno ha disminuido su inversión en este sector, esta situación ha traído como resultado que las universidades públicas estén invirtiendo menos ingresos anuales tanto en la formación y capacitación de sus investigadores, como en la compra de equipos sofisticados, que los institutos de investigación no académicos y los laboratorios de corporaciones. Esto ha incidido en que dichos centros educativos hayan perdido a sus mejores investigadores, posean una infraestructura de investigación desactualizada y disminuya el número de estudiantes graduados que encuentran mejores condiciones económica y de investigación en las empresas privadas. Sin embargo, para solventar esta situación el gobierno japonés

ha establecido una serie de políticas a través del Ministerio de Educación y Cultura, formándose en 1990 cinco centros de investigación conjunta entre universidades y empresas, con un sistema de compensaciones a los mejores investigadores, así como también la explotación administrada de las patentes resultantes (Mungaray y otros, 1994; 234-236).

Mientras que en los países industrializados, las grandes inversiones en capital humano les ha permitido mantener su liderazgo a nivel mundial, en los países subdesarrollados se presenta una situación contraria manifestada en la disminución progresiva de los recursos destinados a la educación, hecho que tiene un impacto negativo en el desarrollo económico y social.

En el caso de Venezuela, se observa que a partir de la década de los ochenta comienza a disminuir su inversión en educación como consecuencia del colapso del modelo rentístico petrolero, así para 1997 este porcentaje se sitúa alrededor de un 3% del Producto Interno Bruto, cifra muy inferior a los estándares recomendados por la UNESCO, organización que propone destinar cerca de un 7% del mismo (Alvarez, 1997; 13).

La situación antes descrita resulta paradójica, ya que mientras en la sociedad moderna se sostiene que para ser competitivo hay que desarrollar el conocimiento, en Venezuela a este planteamiento no se le ha dado la debida importancia, razón por la cual puede afirmarse que la educación venezolana requiere cambios profundos que la orienten hacia la conformación de un nuevo modelo de gestión que le permita crear verdaderas organizaciones con alto grado de credibilidad e incidencia decisiva en la sociedad. Para ello se requiere, en el caso específico de las universidades –fuente de generación del conocimiento- que se establezca una estrecha vinculación entre éstas y el sector productivo, tal como ha sucedido en los países desarrollados.

5. Formación y capacitación del recurso humano. Caso: Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de LUZ

Los primeros años de actividad del Instituto de Investigaciones se caracterizaron por la ausencia de una política de investigación que estableciera un programa de formación y capacitación del recurso humano; razón por la cual la preparación de los investigadores estaba supeditada a sus intereses personales.

Sin embargo, es importante considerar que pese a esta limitación existían investigadores preocupados por elevar su nivel académico a través de cursos de especialización y postgrado a nivel regional, nacional e internacional, aprovechando así

las facilidades y recursos económicos disponibles para la época. No obstante, esta idea no era compartida por la mayoría, los cuales al no existir mecanismos que regularan este aspecto, descuidaron su actualización y mejoramiento profesional.

Esta situación se acentuó a lo largo del tiempo constituyendo la insuficiencia de recursos humanos especializados un grave problema para la Institución, al respecto un estudio realizado por la profesora Neritza Alvarado indica que desde 1988 hasta 1990 la plantilla de investigadores de esta dependencia se incrementó en apenas 5 personas, pasando de 22 a 27, y no por vías de nuevos ingresos sino por la incorporación del personal docente de la Facultad a actividades de investigación.

Para superar la problemática anteriormente esbozada, en el año 1989 el personal directivo del Instituto elabora una serie de documentos que contienen un conjunto de principios y normas que permiten orientar la política de investigación, y en donde se destaca un Programa de Formación de Investigadores. Siendo aprobados por el Consejo Universitario el día 07-03-90. Este Programa creo el soporte necesario para la incorporación de nuevos investigadores bajo la figura de becarios docentes a partir de 1991, para lo cual se utiliza el financiamiento de otras instituciones como el CONICIT y FUNDAYACUCHO, programa donde la mayor parte de los recursos son aportados por estos organismos.

A pesar de la vigencia de este programa en los años posteriores se observa un incremento muy lento de la plantilla de investigadores, con excepción del año 1997 cuando se produce un ingreso de 6 investigadores (Becarios) para conformar un total de 40, de los cuales 27 son investigadores de planta del Instituto y 13 son profesores de la Facultad con proyectos adscritos en el mismo. Con respecto a estos últimos cabe destacar que las nuevas políticas emitidas por el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (CONDES) sobre el financiamiento de la investigación a través de programas conformados por equipos multidisciplinarios ha incentivado y facilitado el ingreso de este personal. Sin embargo, cabe señalar que a pesar de estos ingresos todavía el número sigue siendo insuficiente, dado que a un buen porcentaje le corresponde jubilarse dentro de 5 ó 6 años

6. Plan de formación y capacitación del investigador.

El plan de formación y capacitación del Instituto de Investigaciones se encuentra establecido en el documento denominado Políticas, Normas, Programas y Reglamentos de Investigación (1990), el mismo se divide básicamente en tres niveles:

1. Autoformacion dirigida

Consiste en una serie de actividades centradas básicamente en el esfuerzo personal del investigador, y cuyo objetivo principal busca generar en la persona una orientación y conducción en la especialidad deseada, así como también una práctica en la investigación. Dentro de esta etapa están incluidos una serie de cursos que son complementarios a la formación académica del profesor como son: cursos de ingles, computación, metodología de la investigación, entre otros. Es de hacer notar que las actuales políticas del Instituto le dan un gran peso a estas actividades.

2. Formacion superior

Esta etapa está referida a la realización de cursos de Postgrado (4^{to} y 5^{to} nivel) incluyendo los cursos de especialización y pasantías en organismos públicos y privados.

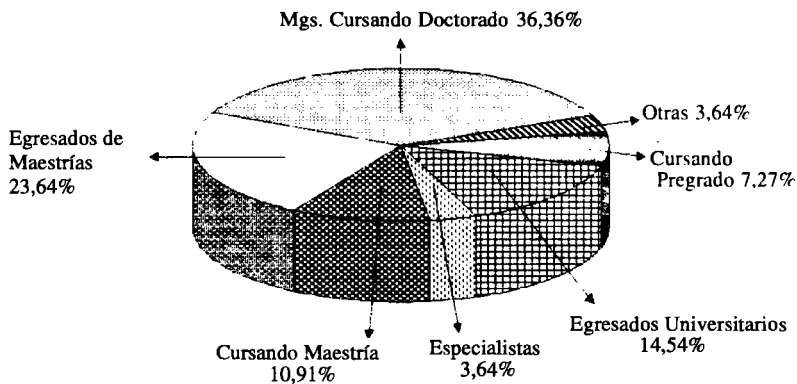
Es importante aclarar que desde el año 1991 hasta la actualidad el Instituto de Investigaciones ha dado mayor importancia a la etapa de formación superior de sus recursos humanos, observándose que más del 60% de su personal ya ha realizado estudios de 4^{to} Nivel, de este total aproximadamente un 60% ha comenzado a realizar estudios de 5^{to} Nivel, rompiéndose con ello la tradicional autoformación dirigida que predominó en el pasado (ver Gráfico 1).

Con respecto al número de investigadores se tiene que el Instituto cuenta con un total de 40 profesores activos, de los cuales 27 pertenecen al personal de plantilla. De ese total el 74% se caracteriza por poseer estudios de 4^{to} nivel, destacándose dentro de este grupo un 55%, los cuales han iniciado estudios de 5^{to} Nivel. Con relación al resto de los investigadores (13), conformado por profesores adscritos a proyectos en este organismo se evidencia que el 70% de los mismos presentan estudios de 4^{to} nivel (ver Gráfico 2).

Por su parte, el personal administrativo está constituido por 6 personas, dentro de este grupo cabe destacar que el 50% de los mismos poseen estudios de 4^{to} nivel (Ver Gráfico 3).

El Gráfico 4 muestra el nivel educativo del personal contratado y de apoyo a la investigación, en él se visualiza que estos recursos también han mostrado una elevada preocupación por mejorar su nivel académico. Prueba de ello es que un 16,66% de éstos se encuentran cursando pregrado, el 33,33% son egresados universitarios, un 16,67% son especialistas, otro porcentaje similar se encuentran realizando maestrías y el resto posee formación de 4^{to} Nivel.

Gráfico 1
Nivel Educativo del Personal del Instituto de Investigaciones de la FCES de LUZ (*)



Fuente: Hernández, L.; Ochoa, E. y Boscán, M. Estudio sobre las Capacidades de las Unidades Ejecutoras de la Investigación ("oferta"), como factor fundamental en la definición de la Política de Investigación: La Experiencia del Instituto de Investigaciones (II) de la FCES-LUZ. Año 1998.

(*) Incluye: Investigadores, Becarios Académicos, Administrativos, Asistentes de Investigación, Personal por Convenios y Obreros.

3. Participación en la investigación

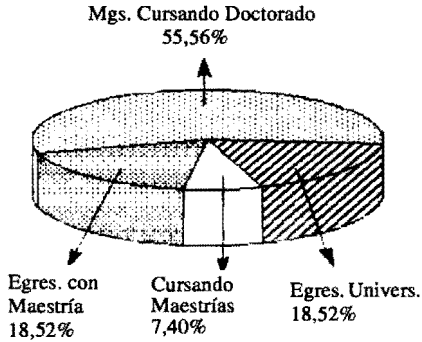
En esta etapa del proceso el investigador se inserta en un proyecto de investigación, una vez que ha adquirido ciertas habilidades y destrezas. La participación en la investigación consiste en tres niveles académicos: Auxiliar de Investigación y/o Asistente, Coinvestigador e Investigador Responsable.

Actualmente la política de ingreso al Instituto ha optado por darle una mayor relevancia a la incorporación a través de Becarias Académicas, en la cual el Profesor se ajusta a un plan de formación (artículo N° 34 del Reglamento para el Ingreso y Formación de Becarios Académicos de la Universidad del Zulia) que deberá cumplirse en un período de dos años.

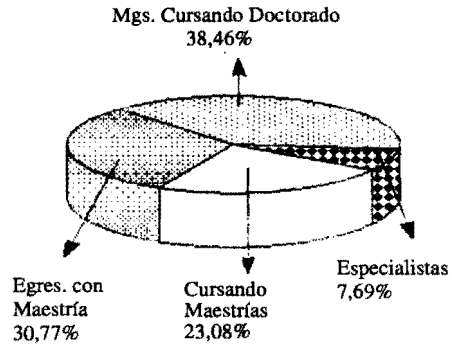
El análisis de los resultados de la encuesta aplicada al personal que labora en esta institución demuestra que se ha experimentado un gran avance en la formación de los recursos humanos del Instituto. Las cifras indican que en términos generales se cuenta con un personal altamente calificado, factor este que constituye la principal fortaleza de esta dependencia. Lo verdaderamente resaltante de estos porcenta-

Gráfico 2
Nivel Educativo de los Investigadores del Instituto
de Investigaciones de la FCES de LUZ

INVESTIGADORES DE PLANTA (*)



INVESTIGADORES ADSCRITOS



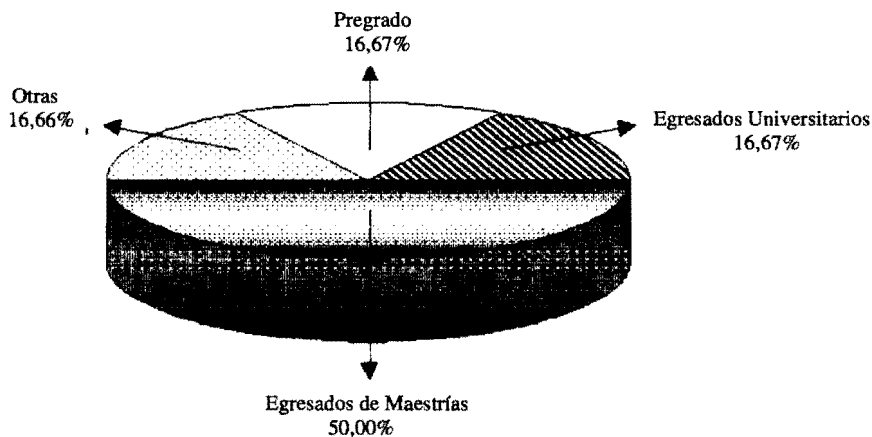
Fuente: Hernández, L.; Ochoa, E. y Boscán, M. Estudio sobre las Capacidades de las Unidades Ejecutoras de la Investigación ("oferta"), como factor fundamental en la definición de la Política de Investigación: La Experiencia del Instituto de Investigaciones (II) de la FCES-LUZ. Año 1998.

(*) Incluye a los Becarios Académicos.

jes es que evidencian que no sólo a nivel de los profesores se observa un mejoramiento de su formación académica, sino que a nivel del personal administrativo y del personal de apoyo a la investigación (asistentes, auxiliares, técnicos y colaboradores) se refleja una preocupación constante por elevar su preparación profesional. Con respecto a estos últimos se tiene que a pesar de que la Universidad del Zulia invierte cuantiosos recursos económicos y tiempo en la formación y capacitación de los mismos, este esfuerzo se pierde debido a la inexistencia de una política que permita garantizar su ingreso a esta Institución.

Asimismo, se puede afirmar que el esfuerzo realizado por el Instituto por mejorar la formación académica del personal ha presentado resultados positivos, manifestándose en un notable incremento en la productividad académica medida a través del número de proyectos de investigación, artículos publicados en revistas arbitradas, investigadores adscritos al Programa de Promoción al Investigador (P.P.I) y al Beneficio Académico (CONABA). Sin embargo, se destaca la baja contribución de las investigaciones en la solución de los problemas del entorno. Al respecto se debe señalar que el 82% de los entrevistados manifestó que la mayoría de los proyectos de investigación desarrollados en el Instituto no surgen para dar respuesta a

Gráfico 3
Nivel Educativo del Personal Administrativo del Instituto de Investigaciones de la FCES de LUZ



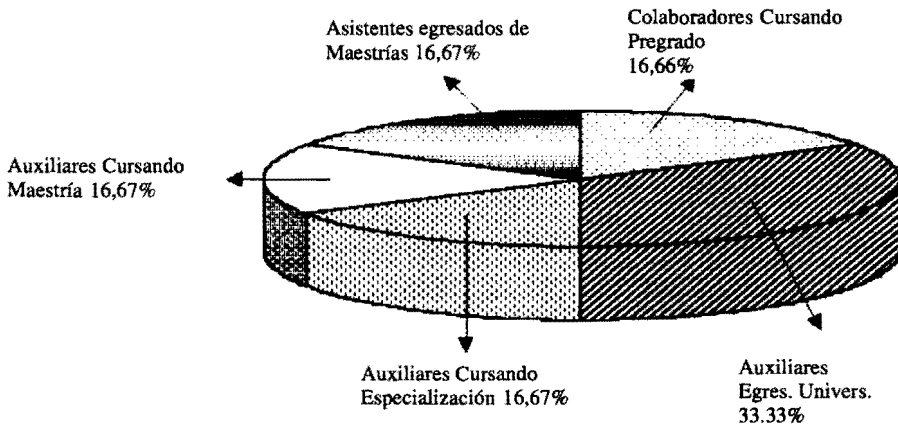
Fuente: Hernández, L.; Ochoa, E. y Boscán, M. Estudio sobre las Capacidades de las Unidades Ejecutoras de la Investigación ("oferta"), como factor fundamental en la definición de la Política de Investigación: La Experiencia del Instituto de Investigaciones (II) de la FCES-LUZ. Año 1998.

los problemas generados en el ámbito regional y nacional, sino que los mismos se desarrollan por iniciativa del investigador, quedando en la mayoría de los casos este esfuerzo en un plano teórico, sin una trascendencia significativa. Las causas que explican la problemática antes expuesta se fundamenta en la falta de definición de las prioridades y líneas de investigación, así como también su adecuación a los requerimientos o demandas del entorno.

Para superar esta debilidad el Instituto se ha propuesto como lineamiento el reorientar sus prioridades y redefinir sus líneas de investigación en función de las necesidades del entorno, en concordancia a su vez con las líneas de investigación del pregrado y el postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. La puesta en práctica de esta política permitirá fortalecer la actualización y mejoramiento de sus recursos humanos, pues el incremento en el número de convenios con el sector productivo, se traduciría en mayores ingresos que mitigarían la dependencia a una única fuente de financiamiento para la investigación como es la del Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (CONDES).

Asimismo, se considera necesario destacar que en este momento la política de pasantías para los investigadores no existe. En el pasado esta política dio muy bue-

Gráfico 4
Nivel Educativo de los Asistentes y Auxiliares del Instituto
de Investigaciones de la FCES de LUZ



Fuente: Hernández, L.; Ochoa, E. y Boscán, M. Estudio sobre las Capacidades de las Unidades Ejecutoras de la Investigación ("oferta"), como factor fundamental en la definición de la Política de Investigación: La Experiencia del Instituto de Investigaciones (II) de la FCES-LUZ. Año 1998.

nos resultados, ya que permitió la capacitación y actualización del personal a través de los conocimientos adquiridos en las experiencias de trabajo, derivados de la vivencia que da el contacto directo con organismos del sector público y privado.

El Instituto hasta el presente ha firmado una serie de convenios con diversos organismos como son: el Instituto Zuliano de Estudios Políticos, Económicos y Sociales (IZEPES), el Consejo Zuliano de Planificación y Coordinación (CONZUPLAN), la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI), el Banco Central de Venezuela (BCV), el Metro de Maracaibo (METROMARA) y otros. Aún cuando existe una gran cantidad de convenios, no todos están activos y los que se encuentran vigentes son aprovechados parcialmente, perdiéndose los beneficios y potencialidades que de ellos se derivan. Se recomienda entonces establecer una política de información al personal sobre la existencia y beneficios de estos acuerdos de cooperación mutua, puesto que ello incidiría en un incremento de la calidad de las investigaciones realizadas, además de fortalecer la formación y capacitación del recurso humano.

Por último, es necesario advertir que los logros alcanzados en esta materia se ven seriamente amenazados por la crisis económica que envuelve a la universidades nacionales. En este sentido, el deterioro de las condiciones de vida del investigador

producto del impacto inflacionario acontecido en los últimos años, ha creado elevados niveles de insatisfacción por parte de este importante sector de la comunidad universitaria, hecho que puede traducirse en el mediano plazo en una migración del recurso humano altamente calificado hacia otros sectores que le garanticen mejores ingresos económicos y beneficios contractuales.

Esta situación exige que el personal directivo o gerencial de las universidades sean lo suficientemente creativos para mantener motivados e identificados a todo el personal que labora en estas instituciones. Para ello se ha propuesto la creación de una serie de premios e incentivos que permitan mantener, y en el mejor de los casos elevar la productividad científica de sus investigadores. En este particular la Universidad del Zulia ha logrado ciertos avances al otorgar premios al rendimiento académico de su personal docente y de investigación, como son el Programa de Incentivos al Beneficio Académico (CONABA), Premio Andrés Bello, Francisco Eugenio Bustamante y el Programa de Reconocimiento a la Excelencia Académica (PREA). Sin embargo, el estudio realizado demuestra que los mismos no son suficiente, dado que el 92% de los encuestados manifestó estar de acuerdo con la creación de un premio o reconocimiento a las mejores investigaciones realizadas en el Instituto, considerando como criterios de selección el impacto positivo que éstas tengan en el ámbito local, regional, nacional e internacional; es decir, que la investigaciones seleccionadas cumplan con el requisito de dar respuestas requeridas por el entorno económico y social, o realicen aportes sobre nuevos conocimientos, procesos, métodos, etc.

Conclusiones

El éxito experimentado por los países industrializados se basa en una sólida política de inversión en la generación de conocimientos, a través de la capacitación y formación de sus recursos humanos. En esta política ha jugado un rol protagónico la relación universidad - sector productivo - gobierno como el camino a través del cual trascienden los avances científicos a la sociedad.

Venezuela necesita adoptar esta concepción para asumir las transformaciones resultantes de la apertura y la competencia del mercado mundial, cambio en donde las nuevas formas de producir y comercializar requieren de nuevas calificaciones laborales en todos los niveles.

Esta preocupación ha llevado al Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales a evaluar su Política de Investigación, dentro de la cual se destacan los lineamientos a seguir en la formación y capacitación de sus recursos humanos. Esto con el propósito de contribuir a la solución de los problemas económicos y sociales que afectan al contexto regional y nacional.

En estos momentos el Instituto de Investigaciones se encuentra en un proceso de revisión y reestructuración de sus áreas y líneas investigativas.

Los datos aportados en la investigación demuestran que se han operado cambios, no sólo desde el punto de vista cuantitativo sino también cualitativo, debido al aumento en la plantilla de investigadores, así como la calificación de los mismos, evidenciada a través del elevado porcentaje del personal que han iniciado y finalizado estudios de cuarto y quinto nivel, factor que ha propiciado el incremento de la productividad científica medida en base a una serie de indicadores como son: el número de programas y proyectos en ejecución, número de publicaciones en revistas arbitradas, número de investigadores incorporados al P.P.I., otros premios y reconocimientos a las investigaciones realizadas otorgadas tanto en el ámbito intra y extra institucional. Asimismo, se recomienda aprovechar al máximo los convenios existentes con organismos del sector público y privado, en virtud del aporte que para la formación del personal significa esta experiencia.

Finalmente, para alcanzar mayores niveles de competitividad en el Instituto de Investigaciones de la FCES – LUZ se hace necesario seguir invirtiendo en el capital humano que labora en el mismo, pues éstos constituyen su mayor fortaleza para enfrentar los desafíos que depara el futuro.

Referencias bibliográficas

Libros

- DESSLER, Gary (1996). *Administración del Personal*. Editorial Pretince Hall. Sexta edición. México, D.F.
- HODGETTS, Richard (1990) *El Supervisor Eficiente. Un Enfoque*. Editorial Mc. Graw Hill. México, D.F.
- MILKOVICH, George y BOUDREAU, John (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de Estrategia*. Editorial Adisson, Wesley Iberoamericana. Sexta edición. Wilmington, Deleware, E.U.A.
- STONER, James y FREEMAN, Edward (1994). *Administración*. Editorial Pretince Hall Hispanoamericana, S.A. Quinta edición. México, D.F.

Revistas Periódicas

- MUNGARAY, Alejandro y otros (1994). "La Educación Superior ante los Desafios de una Economía Abierta". *Revista Comercio Exterior*. Vol. 44 N° 3. México, D.F.
- KLISBERG, Bernardo. "En Primer lugar la Gente". *Diario El Universal*. 23/02/97 Caracas, Venezuela.

Tesis, Seminarios e Informes Técnicos

ALVARADO, Neritza (1991). Restricciones de la Función en la Universidad del Zulia. Caso de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Período 1985 - 1990.

HERNÁNDEZ, Lissette, OCHOA, Elisabeth y BOSCÁN, Mariby (1998). Estudio sobre las Capacidades de las Unidades Ejecutoras de la Investigación (oferta), como Factor Fundamental en la Definición de una Política de Investigación. Caso: Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de LUZ. Maracaibo, Venezuela.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES (1990). Políticas, Normas, Programas y Reglamentos de Investigación. Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Instituto de Investigaciones. Maracaibo, Venezuela.

Memorias de Congresos

CAMOR, Jorge (1997). "La Formación, Capacitación y Actualización permanente del Personal de la Administración Pública". Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). I Congreso Interamericano sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Caracas, Venezuela.

MORERA JUSTO, Iris (1997). "La Experiencia de la Dirección Nacional de Capacitación del Instituto Nacional de la Administración Pública de Argentina". Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). I Congreso Interamericano sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Caracas, Venezuela.

ALVAREZ, Orlando (1997). "Educación Superior: Dialogo para el Presente y el Futuro". Fundación Conrad Adenauer Stiftung. Editorial Textos Agora. Caracas, Venezuela.

ZELEDON, Rodrigo (1998). "Investigación y Desarrollo, su Interdependencia con Universidad y Sociedad". Ponencia extraída de Internet (<http://www.uvg.edu.gt/noticias/foro-u/ponencias/cid.html>.)