



Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura

ISSN: 1315-3617

coyuntura@cantv.net

Universidad Central de Venezuela

Venezuela

Perozo B., Migdalia

Gestión del conocimiento en la capacitación para la innovación

Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, vol. X, núm. 2, julio-diciembre, 2004, pp. 117-129

Universidad Central de Venezuela

Caracas, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36410207>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA CAPACITACIÓN PARA LA INNOVACIÓN

Migdalia Perozo B.*
FACES-UCV

Resumen:

El trabajo está orientado a la competitividad y la calidad de vida, en el entendido del perfil emprendedor y programas, en los cuales las Universidades, las Empresas y los Organismos Públicos son determinantes en la actividad de capacitación para la innovación. Se asumen alianzas estratégicas como instrumento para innovar y gestionar proyectos conjuntos¹, con estrategias locales y regionales, que participan de la cooperación Universidad-Empresa-Organismo Público, en acuerdos interinstitucionales, con impacto social, en atención a las metas, donde se involucran la ética y los valores de la comunidad.

Los ejemplos son: desarrollos e implementación de experiencias, relacionadas con la gestión del conocimiento en la capacitación para la innovación, las alianzas estratégicas en la formación conducente a Título de docentes en ejercicio en un Municipio, ajustes y cambios de administración de programas académicos universitarios.

Palabras claves: Innovación, universidad, empresa, organismo público, capacitación, gestión del conocimiento, alianzas estratégicas.

La gestión del conocimiento incide en las instituciones, formando parte del proceso de aprendizaje y capacitación para la innovación, que toma como base el conocimiento interno y externo, lo cual genera ventajas competitivas, al trasladar e integrar conocimientos, en el capital humano y la base cognitiva de la organización en un proceso de retroalimentación, lo cual genera la supervivencia y el rediseño organizacional, con la participación del emprendedor al analizar la toma de decisión y la solución de problemas, permitiendo a la organización sustentar un nuevo marco referencial para responder mejor a sí misma y a su entorno.

El logro está en hacer explícito, el informar, el participar y motivar del conocimiento a los individuos, lo que permitirá los cambios e integración colectiva en la fase de asimilación de las transformaciones.

Compartiendo la expresión “el hombre es el arquitecto del futuro”, hemos participado activamente en lo que se entiende como “el hombre colectivo” en la teoría prospectiva, que no es otra cosa, que lo que se ha denominado “actores

* mperozo@reacciun.ve

¹ AVEGID, (2001).

sociales," quienes participan de los procesos de planificación, desarrollo, seguimiento y evaluación de la toma de decisiones, acciones y actividades, con el objeto de buscar soluciones a problemas o promover proyectos de interés común entre actores sociales determinados, lo cual permite dar paso a las "alianzas estratégicas", sobre la base de proyectos e intereses comunes, soluciones a problemas que ameritan atención conjunta, entre otros aspectos de la "gestión" (CRESAL/UNESCO, 1997).

La gestión del conocimiento, se convierte en una especie de instrumento para la integración entre las partes que tienen un interés común y participan de la cooperación, dando paso a resultados tangibles, que usualmente son de naturaleza muy variada y otros tantos que se constituyen en intangibles, como consecuencia de lo que conocemos como "valor añadido" o agregado, son los resultados que se generan usualmente de toda actividad colectiva, inmersa en la cooperación y participación de diferentes actores sociales, lo cual no es otra cosa, que la vinculación de actores por intereses compartidos, que generan usualmente beneficios comunes entre las partes que participan de la actividad o actividades previstas para el logro del objetivo que los ha unido, integrado (Perozo, 1999).

Puede considerarse, parte de un desarrollo prospectivo, el intercambio de experiencias, transferencia de conocimientos, tecnologías, divulgación y difusión de los logros conjuntos y compartidos, coordinación de acciones y lineamientos, entre otros aspectos que conforman la verdadera alianza estratégica, acompañado de políticas, planes y hasta cambios culturales y patrones de conducta organizacional, con la participación de los actores sociales e individuos que en particular promueven las acciones dentro y fuera de la institución, construyendo el futuro de manera voluntaria y participativa.

La Universidad, la Empresa y los Organismos Públicos, tienen un reto frente al nuevo paradigma: la Sociedad Educadora, en el contexto de la Sociedad del Conocimiento y la Gestión del Conocimiento (Perozo, 1998).

Evidentemente la tecnología e innovación agresiva en la informática y diversos medios de comunicación, incorporan a las comunidades en acceso inmediato al conocimiento mundial y por ende a múltiples retos y creación de necesidades, que ameritan solución.

Ese acceso masivo, constante y permanente a los conocimientos existentes en el mundo, al igual que los que se van produciendo y generando continuamente, son las características más notables que diferencian la sociedad en la época de hoy y la sociedad de las épocas anteriores, lo cual obliga e impacta a las organizaciones y los diferentes actores sociales. Por ende, es determinante el

papel de las universidades, las empresas y los organismos públicos en la capacitación para la innovación.

La consolidación de una sociedad, en el milenio que estamos viviendo presenta como tendencia al intercambio de los datos, información, conocimiento, en el entendido de que información no es necesariamente: educación, ni conocimiento, pero esa sociedad del conocimiento, esa sociedad educadora, requiere de los elevados niveles de excelencia, cargados de significado, valoraciones y determinación de la utilidad, en el proceso de cambio en la gestión del conocimiento para la transformación que la sociedad informatizada adquiere con los aprendizajes, procesamiento, almacenamiento, gestión y utilización en los diversos grupos sociales, con la participación de la gente, activando la cooperación.

Según lo anteriormente señalado, la gestión de la creatividad para la generación de innovaciones, implica la organización para la innovación y administración de proyectos científicos y tecnológicos, desarrollo y adquisición de nuevos conocimientos, en las universidades, la empresa y los organismos públicos, estableciendo alianzas estratégicas como instrumento para innovar, asumiendo el respeto a la propiedad intelectual (Guedez, 2001) en el proceso de la transferencia tecnológica, valores, ética y metas sociales, de la sociedad que promueve la innovación, lo cual permite un desarrollo orientado a la competitividad y la calidad de vida, en los cuales se ha entendido la importancia del perfil del emprendedor y programas emprendedores, con estrategias locales y regionales, que participen de la cooperación, en acuerdos interinstitucionales con impacto social.

La gestión del conocimiento, en la capacitación para la innovación, está soportada fundamentalmente en las estructuras organizacionales favorables para el estímulo y la adquisición del conocimiento, generando la administración y gestión de proyectos, en atención a las metas sociales (Perozo, 1999), donde se involucran la ética y los valores de la comunidad, determinando en gran medida lo económico a los procesos de investigación y desarrollo, así como el promover la innovación.

El gobierno y la sociedad que se tiene actualmente en países como Venezuela (IVEPLAN, 2000) y las condiciones de funcionamiento de nuestras economías, obliga a cada uno de los países en vías de desarrollo, a resolver varios problemas, como la inversión en áreas que produzcan bienes y servicios competitivos, para lograr un crecimiento sostenido económicamente, sustentable, equilibrado y autónomo, superando barreras financieras, formación y capacitación de calidad y especialización de su capital humano, con mayor calificación profesional e intelectual, con suficiente soporte científico y tecnológico, que les permita participar en los avances de la alta tecnología, lográndose la incorporación a las

nuevas tecnologías, desarrollar y adaptar las que les sean convenientes, transferir e innovar en la competitividad.

Una posición ventajosa en el mercado, se da cuando el capital intelectual, el cual, está dado por el capital humano en una organización, pone en práctica sus conocimientos (Barbieri, 2000), experiencia aplicada, tecnología organizativa, contactos empresariales, relación con los consumidores, transferencia de información, dinamizando la evolución del conocimiento, interno y externo de la organización, permitiendo la rentabilidad del conocimiento, asociada a la rentabilidad en el mercado, considerándose el proceso como una continua transformación del conocimiento, lo cual debe siempre considerar la posibilidad de la competencia desleal, que debe respetar la mínima regla de ética y valoración.

El valor que logra la organización innovadora en el mercado, está en proporción a su inversión en investigación y desarrollo, en los cuales usualmente el financiamiento se logra por concepto de cooperación y vinculación, la venta de los productos en el mercado, difusión de las bondades y valor añadido del producto y la subvención o financiamiento al proceso de investigación. Las rentas dinámicas y favorables se logran con la estrategia apropiada de obtención del conocimiento para alcanzar una posición competitiva más eficiente (Barbieri, 2000).

La empresa, debe ser consistente con las estrategias de capacitación, adquisición de información, rentabilidad de la innovación tecnológica, debe procurar la protección de su producto (Sbragia, 2000), bien mediante la patente, la comercialización y procura de liderazgo en el proceso productivo, sin perder el acceso a la retroalimentación que posibilita la difusión del conocimiento, lo cual sólo se logra con una verdadera gestión del mismo teniendo incidencia institucional en el proceso de aprendizaje.

Esto permite afirmar: el compartir conocimiento, que ayude al crecimiento de las organizaciones, permite mostrar la rentabilidad de las mismas, lo cual conduce al éxito, por la capacidad de respuesta e innovación, productividad y competencia, adelantando cambios en las organizaciones, presentando nuevas oportunidades.

Cuando se analiza el rendimiento que tienen países como el nuestro, podemos también ver que no siempre se da el o los proyectos de cambio de manera lógica, como se da en la relación en la cual derivan: axiomas y teoremas, dentro del mundo de la lógica formal, teniendo como Venezuela, razones necesarias y suficientes, así como, todas las posibilidades de cambiar y ser líderes en los negocios, con el éxito que caracteriza a quienes participan convencidos del quehacer de la gestión del conocimiento, habría que señalar aspectos como el financiamiento, que al ser débil no se hace suficiente. En especial en el modelo y práctica educativa, que en oportunidades se deja de lado la creatividad y la par-

ticipación activa en la era de la información en la que estamos actualmente, salvando las iniciativas reiteradas y en crecimiento que hacen algunos actores sociales e instituciones educativas.

Las pequeñas y medianas empresas en los países latino-americanos (Solleiro, 1997), requieren urgentemente mejorar la gestión de sus empresarios, con miras a fortalecer su visión estratégica de cara a la globalización, la poca actividad asociativa limita la capacidad para desarrollarse en un mundo cada vez más competitivo. A pesar de las dificultades que tiene la pequeña y mediana empresa para lograr el financiamiento, superar las altas tasas de interés e impuestos, entre otros, requiere liderazgo, elevada capacidad para usar nuevas tecnologías, procesamiento y análisis de la información, gerencia del proceso de calidad, planificación estratégica, definir objetivos, tener metas claras y visión integral; ello se logra con políticas y estrategias de formación, capacitación y actualización, lo cual permite tener excelencia que responde a la satisfacción del cliente y permite la penetración de los mercados, abriendo paso como resultado de un aprendizaje continuo, dado por la capacidad de uso de las nuevas tecnologías y la información, teniendo oportunidad para la innovación.

Al participar de la teoría prospectiva, en la cual podemos construir nuestro futuro, corresponde establecer estrategias para construir el escenario en el cual los actores sociales apoyen el ascenso de la sociedad civil, en búsqueda del bien común, en respuesta a nuestras necesidades, globalizando la ayuda para salir del sub.-desarrollo, intercambios equitativos y negociados, invertir realmente en educación y salud, con una economía de mercado humanizada, la cual se soporta fundamentalmente en la cooperación e integración, esto no nos aleja del dicho "quien tiene la información, ¿tiene el poder?", lo cual habría que manejar en el entendido de la ética (Ortiz, 1998), no como un valor añadido, sino con el interés e importancia de la ética y los valores que han crecido paralelamente con los códigos de comportamiento y tomas de decisiones, ya que la existencia de buenas leyes, no es indicativo, ni garantía de un orden social justo.

El análisis de la cooperación científica y tecnológica en América Latina y el Caribe tiene diferentes niveles de desarrollo e impacto real en la modernización de los sistemas productivos y en la calidad de vida. La región ha promovido instrumentos y espacios de integración (Sebastián, 1995), que hasta el día de hoy ha presentado bajo impacto de dichas iniciativas de cooperación en el interior de los países integrantes, bien por: políticas incompatibles, organización, financiamiento u otros, en fin, a pesar del énfasis que en algunos casos se ha pretendido en cuanto a lo científico-tecnológico e incluso en cuanto a educación, el nivel de incidencia en la innovación y transferencia tecnológica no ha sido la suficiente, para la necesidad que representa tener una mejor calidad de vida, por lo tanto sin dejar de lado los esfuerzos por consolidar la cooperación e integración

entre países del Caribe, América Latina, Hemisférica, Europa o países asiáticos, debe ser promovida y sobre todo buscar el crecimiento de los procesos de cooperación e integración, que no son otra cosa que la búsqueda de beneficio entre las partes y por ende de sus actores.

Ahora bien, la inversión más importante y necesaria para lograr el desarrollo integral del recurso humano, que conforma el paradigma de la sociedad educadora, es evidentemente la inversión equitativa en la educación preescolar, básica, media y superior, lo cual requiere que el país mantenga un plan de acción, participativo de los cambios constantes en el mundo, orientado por una política de transformación educativa (Celli y González, 1998) con equidad social, y una gestión eficiente y de calidad, que en nuestros países debe tener claro las acciones estratégicas que conduzcan a la modernización de las instituciones, la desconcentración, descentralización, con autonomía política en los estados, municipios y localidades, identidad y prestación de servicios con y para las comunidades, participación ciudadana, incorporarse e incidir en el desempeño público, desarrollo social y productivo del país, que se logra mediante la participación de todos los sectores mediante los diferentes actores sociales en las acciones locales de los programas educativos en un país.

Un egresado de cualquier centro educativo debería tener como características del perfil del egresado, evidentemente según el grado y nivel educativo formal, un piso sólido o lo que hemos denominado formación básica, con amplitud y flexibilidad interdisciplinaria, con propiedad del manejo de los lenguajes, (Gibbons, 1998) con destrezas asociadas a la búsqueda, procesamiento y articulación en la información, capacidad de innovación, abierto a los cambios, generador de cambios, tener la capacidad de: observar, seleccionar, analizar, generar soluciones, tomar decisiones y utilizar la información para innovar, con la conciencia de que el conocimiento es dinámico, que permite modificar constantemente aspectos y acciones de la vida cotidiana.

La Universidad y la educación que en ella se imparte ejercen una influencia de extrema importancia en la convivencia de toda sociedad, ello lo demuestra en el escenario internacional, los países que conocemos como potencias desarrolladas que son líderes en el mundo, por la constante de tener como haber: recursos humanos altamente calificados, ya que la competitividad de un país, depende fundamentalmente de la calidad de los recursos humanos con los que cuenta (García, 1997). Una Universidad abierta y reflexiva, que esté en constante interacción con el mundo exterior, permite a los profesionales que de ella egresan participar de estrategias de productividad e involucrarse con la comunidad, enfrentar retos y digerir lo que la Universidad debe hacer en el proceso de la educación continua, ya que es evidente que el capital humano, su conocimiento, inteligencia, capacidad de aprendizaje, manejo de la información y la forma-

ción, constituye la materia prima de la competitividad, al enfrentar el reto del nuevo contexto y nuevo papel que ejerce la gestión del conocimiento en la capacitación para la innovación.

En referencia a lo que hemos planteado, podemos entonces considerar que existe un sin número de prioridades y estrategias que se deben adelantar en la educación superior y en particular en las Universidades, ya que son las llamadas a asumir el liderazgo de cara al futuro, con una aptitud nueva, crítica, capaz de aprender de manera continua, tener disposición de trabajo en equipo, flexibilidad, creatividad, manejar las nuevas tecnologías de la información y comunicación con apertura al constante cambio. Esto sería la base de una planificación estratégica, con orientación y perspectiva coherente, que permita entender la misión que tienen las instituciones en particular y el conjunto de las diversas instituciones universitarias responsables de unirse en torno a una visión estratégica del proceso educativo.

Se considera pertinente *señalar algunas de las experiencias a manera de ejemplo*, en el marco de la capacitación para la innovación, las mismas, han sido el resultado de verdaderas alianzas estratégicas, entre otros aspectos de interés para cada una de las partes involucradas y participantes, para ello, sólo *presentaremos cuatro desarrollos e implementación de los mismos*:

1.- En 1996, con la firma del Convenio Marco EDUCACIÓN SUPERIOR – FEDECAMARAS (1996), la Universidad del Zulia LUZ, solicitó autorización al Consejo Nacional de Universidades, para que, en el marco del convenio señalado y el mismo como instrumento, se le autorizara a la Universidad, abrir una oferta académica de Formación de Formadores, en la Costa Oriental del Lago, específicamente en el Municipio Valmore Rodríguez de Bachaquero, en el Estado Zulia, lo cual se haría mediante las pautas y objetivos del Convenio, con la orientación del Programa de Formación de Recursos Humanos a Nivel de Educación Superior. La actividad consistió específicamente en abrir la oferta académica en el Área de la Licenciatura en Educación, que permitiera a los Docentes en ejercicio de la zona, que no tuvieran el grado académico, cursar sin detrimento de su labor docente, participar en un proceso de formación conducente a Título académico universitario, lo cual no sólo es beneficioso para los docentes en ejercicio, sino que, al tener docentes más y mejor formados, beneficia a la comunidad debido a que ese personal docente son los formadores de las generaciones en la localidad. Para ello, había el interés de los aspirantes, pero en desventaja, al mismo tiempo la Universidad no tenía los recursos económicos, ni de espacio físico para atender la demanda en cuestión, de allí que, se hiciera una alianza estratégica, entre: la Alcaldía y el Concejo Municipal del Municipio Valmore Rodríguez, quienes asumieron el pago del personal obrero y otorgaron en comodato la infraestructura de un inmueble a LUZ, adecuando los espacios

para que se desarrollara la actividad y se abriera el núcleo de estudio. Así mismo, el grupo de empresarios de la zona representados en la Cámara Regional de Empresarios de la Costa Oriental del Lago, específicamente empresario de Bachaquero, asumieron todos los costos del apoyo logístico, pago de salarios al personal administrativo, complemento de adecuación de los espacios. La Universidad del Zulia, asignó profesores y un equipo de trabajo que constituyó el denominado LUZ-COL- PRONAFORDO, mediante el cual se administra hasta la fecha las actividades, entre los tres entes: Estado = Gobierno Municipal, Empresa = Cámara de Empresarios, Educación = Universidad del Zulia, asumiendo como instrumento de orientación y apoyo de la alianza de cooperación y estrategia, el Convenio Marco Educación Superior-Fedecámaras, en el entendido de la participación “ganar” “ganar” Estado-Educación-Empresa, todo con un permanente sentido de colaboración en el proceso de mejoramiento en esa comunidad, manteniendo una disposición pro-activa.

Al efecto es importante señalar, que la experiencia iniciada en 1996, con esa misma estructura de alianza estratégica continúa, consolidada en otras actividades adicionales de benéfico e interés mutuo de los actores promotores y participantes, de los tres sectores.

2.- Ajustes y cambios de administración de Programas académicos Universitarios, lo cual incide en la prestación del servicio básico de electricidad en el país, en razón de necesidad de respuesta a una crisis nacional de distribución eléctrica, que se produjo el año 1994.

A sabiendas de la excelente calidad del servicio eléctrico venezolano, en lo que respecta a centrales eléctricas y que, existía debilidad en cuanto a la distribución de electricidad e incluso, lo existente estaba dañado en gran medida, al efecto como consecuencia de un gran apagón, por falta de buena conducción en el suministro y distribución de la electricidad en el país, se organizó a petición de las empresas del Estado y empresas privadas, que prestan el servicio eléctrico en Venezuela, un encuentro con los representantes de las Universidades que administran Programas de estudio de Ingeniería Eléctrica, utilizando como enlace al Programa de Formación de Recursos Humanos a Nivel de Educación Superior PROFORHES, adscrito a la oficina de Planificación Universitaria del Consejo Nacional de Universidades, que permitiera buscar soluciones efectivas y rápidas para tener egresados universitarios con experticia en lo referente a distribución eléctrica, pero que no fuese obstaculizado por la burocracia que representa las modificaciones curriculares universitarias. Al efecto, se organizó un Programa inmediato de Pasantías de los estudiantes de todas las Universidades que administraran los estudios de Ingeniería Eléctrica y las distintas empresas de suministro de electricidad de Venezuela, en paralelo se fue incorporando en los Planes de estudio Universitarios las modificaciones curricu-

lares y contenidos programáticos que permitiera dar respuesta a la necesidad de personal calificado en el área, se superaron las dificultades, debido al trabajo en conjunto, mediante alianzas estratégicas de cooperación y colaboración mutua, entre los actores involucrados. A la fecha el resultado es de alta calidad y consecuencia positiva lo cual incide cualitativa y cuantitativamente en la prestación de uno de los servicios básicos del país.

3.- Mediante los estudios e investigación de oferta y demanda de Recursos Humanos a nivel de Educación Superior realizados en todo el país con el apoyo de las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios, coordinado desde el Programa de Formación de Recursos Humanos a Nivel de Educación Superior PROFORHES, se logró conocer con precisión los requerimientos de los diferentes sectores de la producción nacional en cuanto a necesidad de formación de capital humano, según el área, región, recursos económicos, entre otros aspectos, de sexo, edad, se propició reajustes y redefinición de los diseños curriculares en atención a las necesidades del sector empleador y la dinámica de la economía local o regional, así mismo, se favoreció la institucionalización de las actividades de difusión y utilización del potencial científico y tecnológico del sub.-sistema de educación Superior mediante el CONVENIO MARCO PARA LA EDUCACIÓN (1997) Estado – Educación – Empresa, el cual sirvió de instrumento para impulsar la investigación y el desarrollo en las empresas, propiciar el desarrollo y uso de sistemas de información favoreciendo la interconexión y estímulo a los esfuerzos institucionales vinculados a las actividades de intereses comunes.

Un ejemplo emblemático lo constituye la Universidad de Oriente, la cual está constituida por un conjunto de Núcleos Universitarios que cubren la geografía nacional venezolana en todo el oriente del país. Institución Universitaria que en 1999, asumió el reto de hacer efectivos los reajustes y nuevas definiciones de diseños curriculares en atención a los requerimientos del sector empleador y económico de la zona, como es lo referente al desarrollo turístico de la zona oriental y para ello, cerraron y suspendieron temporalmente ofertas académicas que no eran requeridas, ni demandadas por los sectores económicos y de producción en la Región.

4.- La Región Centro-Occidental del país, desde 1997 asumió un estudio e investigación que permitió la determinación del Estado del Arte en cuanto a la educación Superior se refiere, actividad que se realizó con la participación conjunta del sector empresarial de los Estados Lara, Falcón, Portuguesa y Cojedes, quienes mediante las respectivas Cámaras empresariales apoyaban, con personal, equipos y apoyo logístico; la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado asumió la Coordinación del trabajo que le fue asignado por PROFORHES, participando desde los cuadros de autoridades, pasando por el personal académico, administrativo y obrero, conjuntamente con representantes designados por

todas las Instituciones de Educación Superior de la Región, los organismos no gubernamentales como las Fundaciones de Desarrollos Regionales o Estadales, Fundaciones que integran la Universidad –Empresa, entre otros. Entre los resultados, podemos señalar, que se logró la precisión determinar todos los haberes y capitales con los que cuenta la Región Centro-Occidental en cuanto a educación superior se refiere, determinar fortalezas y debilidades que tienen como región e incluso, se propuso la creación de una gran institución de la región en la cual convergieran todas sin el detrimento de la identidad de cada una de ellas por sí solas, pero que pudieran trabajar en conjunto, cooperando y colaborando, estableciendo alianzas estratégicas que les permita a los actores involucrados participar del concepto: “ganar” “ganar”. Determinaron que la inversión más importante que podían hacer como región, era la de invertir de manera equitativa en la educación preescolar, básica, media y superior, lo cual los llevaría a lograr el desarrollo integral del capital humano, mediante un plan de acción participativo y atento a los constantes cambios.

Lo expuesto mediante los ejemplos seleccionados, permite conocer desarrollos e implementación de experiencias relacionadas con la gestión del conocimiento como ejercicio natural y la capacitación en y para la innovación.

No importa el país, ni la ideología que impere en el mismo, la estrategia en el fomento de la educación en general y en particular la universitaria que es el caso que estamos tratando (Badell y Galicia, 2000), debe promover mecanismos de equidad, calidad, tener autonomía y responsabilidad, dado que las Universidades, deben ser capaces de tomar sus propias decisiones y sobre todo, ser responsables ante la sociedad y la propia comunidad que integra la institución, por la calidad y pertinencia de la formación que imparten, asignación, administración y control de recursos, atender de manera especial a la investigación y la extensión.

La reforma de la educación superior, que es lo que hoy día se requiere a la luz de los constantes avances en el ámbito mundial (Perozo, 1999), amerita sensibilidad política y esto sólo se da con el consenso entre los diversos elementos integrantes del sector educativo y su éxito depende de la capacidad de los responsables en adoptar las decisiones para involucrar a las diferentes partes interesadas en un proceso consultivo y participativo, ello incide en el perfil del egresado innovador, en atención a su capacitación.

Para esto no existe un modelo rígido y universal, la diversidad de condiciones y circunstancias influirá en la estrategia conveniente a seguir. Lo más apropiado para el desarrollo institucional según el país y de ser el caso de decisiones de gobierno que afecten la educación nacional en cualquier país, dependerá de alguna manera en la posibilidad de mantenerse la concordancia con la demanda de profesionales y por ende la demanda en educación y en cuanto a educación

superior, las demandas del mercado laboral y del número de graduados en los estudios diversificados de la secundaria, siempre formando en atención a la investigación y los avances de ciencia y tecnología mundiales.

CONCLUSIÓN

En los casos de políticas de gobierno de un país en cuanto a la calidad de la educación y participación de procesos de capacitación para la innovación, debe haber claridad de parte de la dirigencia política y la colaboración estrecha debe existir, entre el gobierno y las instituciones, a fin de formular y poner en práctica estrategias, que fomenten desarrollos que respondan a las necesidades y dar respuesta a la creciente demanda educativa, que amerita la gestión del conocimiento.

El fomento de la ciencia y la tecnología, requiere que los países dirijan recursos del ejecutivo nacional o lo que se conoce como recursos públicos para la formación de capital humano, lo cual ayuda al organismo público o gobierno, a las instituciones de educación, en particular las universidades y las empresas a alcanzar niveles más altos de calidad y eficiencia en la capacitación para la innovación.

Se concluye señalando que este trabajo, es el reflejo de nuestra cotidianidad y el resultado de experiencias concretas en las cuales hemos estado involucrados, bien como miembro perteneciente a la comunidad universitaria, como participante de procesos de investigación, como parte / actor conjunto con el sector empresarial, de igual manera, como parte / actor de la administración pública mediante la coordinación nacional de un instrumento de integración, participación y cooperación, como lo han sido los convenios señalados, así como, de la convicción sobre la necesidad de complementación entre los actores sociales, lo cual se mostró con los ejemplos de experiencias relatados, consideramos constituye una muestra importante de cómo un país como Venezuela cuenta entre otras con determinantes experiencias y trabajos conjuntos de variados sectores y aparentes diversidades de intereses, pero que mancomunando esfuerzos ha permitido logros, en búsqueda de una gestión del conocimiento en la capacitación para la innovación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVEGID (2001), Acta Constitutiva y Estatutos de la Asociación Venezolana de Gestión de Investigación y Desarrollo, 8 Págs, Caracas.

Anais Do (2000), XXI Simpósio De Gestao Da Inovacao Tecnológica, Gestao da Inovacao Tecnológica, preparada pela Secao de Publicacoes e Divulcao da Biblioteca FEA/USP, 202 Págs, Sao Paulo.

- Barbieri, J. C. (2000), *Desenvolvimento e Meio ambiente. As estratégias de mudanças da agenda 2000*, 3ª Edicao, Editora Vozes, 156 Págs, Petrópolis.
- Celli, Bruni J. y. González Miko R. (1998), *Foro Educativo Experiencia de Reforma y Gestión*, compiladores, Torino, 175 Págs, Caracas.
- Badell, César Américo y de Galicia, Fulvia Nieves (2000), *VI Seminario sobre Investigación en las Universidades del País*, CDCH-UCV, compiladores, Impreso en los Talleres de Campos A. Graficas, 317 Págs, Caracas.
- FEDECAMARAS (1996), *Convenio Marco Educación Superior*, 4 Págs, Caracas.
- Estado-Educación-Empresa (1997), *Convenio Marco para la Educación*, 4 Págs, Caracas.
- CRESAL/UNESCO (1997) "La Educación Superior en el Siglo XXI. Visión de América Latina y el Caribe", documentos de la Conferencia Regional Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, realizado en la Habana, Tomos: I y II, *Colección Respuestas*, Ediciones CRESAL/UNESCO, 1316 Págs, Caracas.
- García G. C. (1997), "Situación y principales dinámicas de transformación de la Educación Superior en América Latina", Cátedra UNESCO de Educación Superior, *Colección Respuestas*, Ediciones CRESAL/UNESCO-FUNDAYACUCHO, 287 Págs, Caracas.
- Gibbons, M. (1998), *Pertinencia de la Educación Superior en el Siglo XXI*, Educación The World Bank, 185 Págs.
- Guédez, Víctor (2001), "La Ética Gerencial. Instrumentos Estratégicos que facilitan Decisiones Correctas", *Temas Gerenciales*. Fondo Editorial del Centro Internacional de Educación y Desarrollo, FONCIED, 158 Págs, Caracas.
- IVEPLAN (2000), "Planificación y Política. Propuesta Metodológica para la Formulación de las Líneas Generales del Plan Nacional de Desarrollo", *Serie Documentos No. 11*, Publicaciones Instituto Venezolano de Planificación, 182 Págs. Caracas.
- ICI (1995), Encuentro de México, La Cooperación Universidad-Empresa en Ibero América, Instituto de Cooperación Iberoamericana, Edita Fundación Universidad-Empresa, 326 Págs, Madrid.
- Solleiro, José Luis y Fado, Rodolfo (1997), "Innovación, Competitividad y Desarrollo Sustentable", *Memorias del VII Seminario Latinoamericano de Gestión Tecnológica*, Tomos I y II, editores, 2.234 Págs, Cuba.
- Ortiz Ibarz, José Maria (1998), *La Hora de la Ética Empresarial*, McGraw-Hill, De Management, 172 Págs, Colombia.

Perozo Bracho, Migdalia (1998), *Estrategias de Alianzas entre Estado-Educación-Empresa*, FACES-UCV, 22 Págs, Caracas.

— (1999) *Venezuela en Positivo. Inversión, Calidad y Pertinencia Social en la Formación del Recurso Humano en Venezuela*, FACE4S-UCV, 127 Págs, Caracas.