



Acción gerencial y la disposición al cambio administrativo en las instituciones universitarias tecnológicas

Management Action and the Availabiltiy to the Administrative Change on the Publics University Institutes

Otman Guillermo Rosales G.*, Cira de Pelekais**
y Luís Manuel Tirado***

Resumen

Esta investigación, orientada a determinar la relación entre la acción gerencial y la disposición al cambio administrativo de los gerentes en los Institutos Universitarios de Tecnología del sector público, se realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional de campo, con una muestra de 34 gerentes de los Institutos Universitarios de Tecnología, a quienes se les aplicó los cuestionarios: Acción Gerencial y Disposición al Cambio Administrativo. Los resultados estuvieron dados para la acción gerencial con $\bar{X} = 3,62$ pts fundamentada por el liderazgo gerencial con $\bar{X} = 3,19$ pts, ejercicio de la autoridad con media $\bar{X} = 3,91$ pts, y toma de decisiones con $\bar{X} = 3,72$ pts; mientras que la disposición al cambio administrativo estuvo representada por $\bar{X} = 3,38$ pts, con $\bar{X} = 3,81$ pts para la disposición al cambio personal y $\bar{X} = 2,95$ pts para el cambio organizacional. La correlación entre la acción gerencial y esta disposición es-

Recibido: Noviembre 2007 • Aceptado: Enero 2008

* Médico Veterinario Luz, Magíster en Gerencia de Empresa Luz, profesor asociado del I.U.T.M, Doctor en Ciencias, mención gerencia. Investigador activo CICAG.
E-mail: otmanrosales@cantv.net

** Doctora en Recursos Humanos, Profesora Titular URBE. Coordinadora Doctorado en Ciencias Gerenciales. Investigadora activa CICAG.
E-mail: cirapelekais@hotmail.com

***Dr. en Ciencias Políticas. Vicerrector de Investigación y Postgrado URBE.
E-mail: ltirador@hotmail.com

tuvo determinada por $r= 0,82$. Concluyendo que existe una correlación positiva entre las dos variables, según la consideración de los gerentes, de los Institutos Universitarios de Tecnología públicos.

Palabras clave: Acción gerencial, disposición al cambio administrativo, instituciones universitarias tecnológicas.

Abstract

This research, oriented to established the relationship between the management action and the managers availability of the University Institutes to the administrative change in the public sector. Based on the process it was conducted a descriptive research and the result of 34 University Institute managers; where it was established the following questionnaires: Management Action and the Availability to the Administrative Change. The results of this data were the following: The Management Action $\bar{X}= 3,62$ points; The Management Leadership $\bar{X}= 3,19$ points, Limited Authority $\bar{X}= 3,91$ points; and Making Decisions with $\bar{X}= 3,72$ points; on the other side the results of the Administrative Change it was represented by $\bar{X}= 3,38$ points; The Availability to the Personal Change $\bar{X}= 3,81$ points; and $\bar{X}= 2,95$ for the Organizational Change. The correlation between the Management Action and this Availability to the Change it was determined by $r= 0,82$. One of many conclusion of this research is the appearance of a positive relationship between this two facts, subject to the Managers consideration of the Publics University Institutes.

Key words: Management action, availability to the administrative change, publics university institutes.

Introducción

Esta investigación tuvo como propósito determinar la correlación entre la acción gerencial y la disposición al cambio administrativo de los gerentes en los Institutos Universitarios de Tecnologías Oficiales del estado Zulia, porque el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (2007), ratificó las políticas y estrategias para el desarrollo de la educación superior de Venezuela y hace énfasis en: “lograr una mayor pertinencia de las instituciones universitarias, mejorando la acción gerencial, respondiendo a la elevación del nivel de la disposición del cambio administrativo de sus gerentes”.

Con esa política, se pretende realizar aportes de carácter administrativo, tendente a la consolidación de la acción gerencial, favoreciendo la toma de decisiones, el desarrollo del liderazgo y el ejercicio de la autoridad en el ámbito organizacional, para lo cual se requiere del gerente una disposición hacia el cambio personal e institucional.

Del señalamiento precedente, se puede indicar que las instituciones universitarias, mediante la acción gerencial de sus directivos, son los llamados, conjuntamente con su personal adscrito, a efectuar las prácticas de los distintos procesos

Acción gerencial y la disposición al cambio administrativo en las instituciones universitarias tecnológicas

necesarios para enfrentar los diversos retos, desafíos y cambios del mundo moderno, para lo cual es imprescindible que sus directivos reflejen en su hacer laboral la disposición hacia las transformaciones de orden académico-administrativo, que deben emprender, con el imperativo de obtener con su actuación laboral, pertinencia y calidad en su gestión institucional.

Considerándose ese señalamiento, la actuación laboral de los directivos de las instituciones tecnológicas universitarias, está signada por la naturaleza cambiante de su hacer gerencial, la cual demanda del desarrollo de un liderazgo gerencial, distribución del trabajo en grupo, reconocimiento a los méritos, desarrollo de la comunicación, fundamentado en una acción de mando, demostración de su autoridad y toma de decisiones pertinentes.

Sobre la base de lo antes señalado, se debe indicar que el directivo, necesariamente está consustanciado con la disposición al cambio personal orientado hacia las indulgencias personales, flexibilidad hacia las transformaciones y logros, así como aquellas de orden organizacional, tendentes a limitar la resistencia hacia los cambios y a la demostración de la condescendencia con el personal, entre otros aspectos.

Sobre la base de lo anteriormente expresado, la variable acción gerencial, se fundamentó en los enfoques teóricos de la administración clásica, específicamente el de Taylor, Frederick y Henry Fayol, en tanto que la disposición al cambio, se fundamentó sobre la base de los lineamientos de la Teoría de la Disposición al Cambio de Kotter y Duck.

El estudio se ejecutó siguiéndose las pautas de la investigación, según el método de tipo descriptivo correlacional de campo, cuantitativo. Se aplicaron por cada variable señalada, un cuestionario a los sujetos de la muestra, cuyos datos recolectados, fueron procesados y analizados, para la emisión de las conclusiones y recomendaciones. Sobre la base de éstas, se efectuó la propuesta de lineamientos.

Contexto de la Problemática

La ciencia gerencial ha entrado en un proceso acelerado de cambios, generados por los avances científicos y tecnológicos, que conjuntamente con el conocimiento y desarrollo de la información y comunicación, juegan un papel fundamental en el progreso de los países.

En este contexto, la gerencia en las instituciones universitarias se ha convertido en un factor orientador de procesos necesarios, que demandan enfrentar los directivos sobre los distintos desafíos, generados por los múltiples cambios evidenciados en el mundo moderno y la nueva visión de la educación superior, como lineamientos para el desarrollo de una gestión eficiente.

Esa acción gerencial en las instituciones universitarias, deberá ser conducida por los directivos en función del conocimiento, basado en los adelantos científicos y tecnológicos, porque según Piñango (2000) permite entre otros factores,

gestionar los recursos oportunamente, desarrollar el liderazgo, tomar decisiones, ejercer la autoridad y comunicar al personal los asuntos que les concierne.

No obstante a lo anteriormente referido, según Quintero (2003) esa acción gerencial en ciertos casos, en las instituciones universitarias de América Latina, no se está conduciendo fundamentada en el conocimiento, porque generalmente los directivos, quienes tienen la responsabilidad de ejecutarla están formados desde la perspectiva docente, pero no gerencialmente.

Esa escasa preparación sobre la acción gerencial de algunos directivos de las instituciones universitarias de acuerdo con Solórzano (2004) se ha convertido en América Latina en un factor limitante de la disposición al cambio administrativo, para que se puedan enfrentar los desafíos de la educación superior.

En el caso venezolano, se puede indicar, que las instituciones universitarias y específicamente las tecnológicas del sector oficial, presentan características similares en cuanto a la acción gerencial y disposición al cambio administrativo, cuyos lineamientos de modernización institucional de acuerdo con Salgado (2006), ha generado diversas confrontaciones, derivados de la necesidad de adecuar la praxis de los directivos a las necesidades institucionales, y a las demandas locales.

Sobre ese particular de ideas, Roman (2003) señaló:

En la actualidad la acción gerencial en ciertos institutos tecnológicos venezolanos, se está realizando sin el conocimiento científico de los directivos, porque la gran mayoría de estas instituciones están intervenidas por comisiones designadas por el Ministerio de Educación Superior, sin que conozcan las normas nacionales e institucionales y en ciertos casos, sin haberse desempeñado como gerentes, convirtiendo su labor en una rutina, que no permite el acceso a las transformaciones, que deben efectuar (p. 83).

En el caso particular de los institutos Universitarios de Tecnología de Maracaibo (IUTM) y de Cabimas (IUTC), del sector oficial del estado Zulia, se debe resaltar, que también han permanecido, bajo la gerencia de cinco Comisiones Reorganizadoras, en los últimos siete años, cuyos Consejos Directivos, como máximas autoridades institucionales, están integrados por miembros de otros centros universitarios, notándose fundamentalmente cierto desconocimientos sobre las normas de funcionamiento, estructura institucional y lineamientos fundamentales para gerenciarlos.

Por lo antes referido, en el Instituto Universitario Tecnológico de Maracaibo, según Moncada (2005)

No se ha podido lograr una articulación recíproca entre las iniciativas de la base de la organización y quienes tienen poder de decisión, por lo que la acción gerencial se ha conducido con inamovilidad científica, provocada por circunstancias reflejadas

Acción gerencial y la disposición al cambio administrativo en las instituciones universitarias tecnológicas

en los gerentes por la ausencia de disposición al cambio administrativo (p. 5).

Tal inamovilidad científica de la acción gerencial, ha permitido un deterioro del desarrollo del liderazgo docente y administrativo, toma de decisión, ejercicio de la autoridad, gestión oportuna de recursos financieros, materiales y técnicos, así como las comunicaciones en los distintos niveles jerárquicos, dificultándose en consecuencia la disposición al cambio personal y organizacional de quienes dirigen la institución.

Con respecto al Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas, se debe señalar que también ha pasado por la acción gerencial de diversas comisiones, que han sustentado el Consejo Directivo, como máximas autoridades institucionales.

Algunos de los miembros con credenciales suficientes; mientras que otros, sin haber desempeñado cargos gerenciales, cuyas acciones se han traducido en diversos conflictos de orden laboral.

De acuerdo con lo señalado, los Institutos Universitarios de Tecnología públicos del país, desde el año 2000 han venido siendo intervenidos por el Gobierno Nacional con el propósito de desarrollar un proceso de transformación y modernización institucional que garantice las metas académicas, docentes, de investigación y extensión, para lo cual existen.

No obstante, y pese a la intención del Ministerio de Educación Superior la realidad ha demostrado, tal y como aparece especificado en el Informe de Gestión del Ministerio de Educación Superior (2003), producto de la Auditoría realizada en dicha fecha, que en estas instituciones y enfilando las del estado Zulia, han venido existiendo problemas significativos entre directivos y personal administrativo, docente y empleados, precisamente por la falta de gerencia efectiva que promueva y fomente los cambios requeridos, limitando los procesos de transformación y modernización propuestos para este nivel, así como la aplicación de prácticas gerenciales poco democráticas.

Es el caso de los Institutos Universitarios de Tecnología del estado Zulia, en lo referido a la gerencia institucional, se evidencia que existe un desfase administrativo, donde los docentes de las instituciones, manifiestan que están en desacuerdo con la forma como se conducen dichos procesos evidenciando un ambiente organizacional de incertidumbre y desconfianza, dados los resultados obtenidos con anterioridad en el trabajo efectuado por el personal que labora en el área administrativa.

De acuerdo a la opinión de los empleados administrativos, los Directores son personas que imponen su voluntad, no aceptan críticas de sus colaboradores y no generan confianza, en consecuencia las relaciones interpersonales entre directivos y este personal no son cordiales, expresando estos últimos que las críticas recibidas de sus jefes por la ejecución del trabajo son mal intencionadas y falsas.

En entrevistas no estructuradas, realizadas a personal docente de estos Institutos Universitarios de Tecnología, han manifestado que constantemente se presentan situaciones problemáticas, entre las primordiales se encuentran:

Recurrentes y sistemáticos errores en las estimaciones presupuestarias.

Debido a negligencia, omisiones o errores atribuibles al personal administrativo, los profesores han cobrado con déficit los bonos vacacionales y de fin de año.

Motivado a errores presupuestarios imputable al proceso administrativo se han acumulado deudas con el personal docente y de investigación por concepto de cambios de categoría y de dedicación.

Reiteradas y consecutivas devoluciones por parte del Ministerio de Educación Superior (MES) de nóminas o trabajos realizados por el departamento de administración, por presentar errores, omisiones o inconsistencias, lo cual ha traído como consecuencia el retardo en la cancelación de la normas de homologación, al personal docente y obrero de los años 2002-2003, 2004-2005, 2006-2007.

Por los anteriores señalamientos este estudio se orientó a la determinación de la relación entre la acción gerencial y la disposición al cambio administrativo en los Institutos Universitarios de Tecnología de Maracaibo y Cabimas.

Justificación de la Investigación

En ese sentido, desde la perspectiva práctica se debe indicar, que en esta investigación se obtuvo una medida cuantitativa de la correlación entre la acción gerencial y disposición al cambio administrativo, factores éstos optimizadores de la gerencia en las instituciones universitarias, que a través del Plan de Gestión de la Dirección General Sectorial de Educación Superior, dicha acción, representa la dinámica de la gestión institucional.

Por otra parte, el Ministerio de Educación Superior (2006), a través de tal acción gerencial aspira consolidar la gerencia en los Institutos Universitarios Tecnológicos Oficiales de Venezuela, tomando en cuenta los enfoques prospectivos para promover las transformaciones pertinentes, para lo cual es necesario que quienes tengan las responsabilidades de conducir esas instituciones, deberán demostrar un elevado nivel de disposición personal y organizacional.

Considerándose tales señalamientos, los resultados de este estudio, podrían constituir insumos para la Dirección antes especificada, la cual realiza acciones tendentes a elevar en los Institutos Universitarios de Tecnología de Venezuela, la calidad y excelencia gerencial.

La justificación de esta investigación, desde la perspectiva teórica, está dada en los análisis críticos de diversas posiciones congruentes e incongruentes de los enfoques teóricos, que en un futuro podrían constituir un elemento de consulta para otros investigadores, que analicen las variables objeto de estudio.

Marco de Referencia

La Gerencia

La gerencia es un término que ha sido definido por diversos investigadores, cuya interpretación se ha enfocado desde distintas perspectivas. Al respecto, Leyba (2003), señaló que la gerencia es un proceso mediante el cual se realiza la acción gerencial y el proceso administrativo; mientras que Ollarves (2004) destacó que es un proceso destinado a lograr la administración de una organización.

Moreno (2000), sobre ese particular, reportó: la gerencia es el conjunto de procedimientos para lograr la administración, en tanto que los investigadores del presente estudio, considera que es la secuencia de un conjunto de fases, destinadas a lograr la unificación de esfuerzos de los individuos, adscritos a una organización, para dar cumplimiento al proceso administrativo y a la acción gerencial de una organización.

La gerencia por sí sola, no puede lograrse en ninguna empresa, si no se unifican los esfuerzos de quienes están adscritos a una organización, para el logro de un proceso administrativo, sustentado sobre la base de la realización de diagnósticos, planificación, organización, ejecución, supervisión y evaluación y para esto es necesario, el desarrollo de una acción gerencial o directiva, fundamentada en la gestión de recursos, comunicación, desarrollo de liderazgo, ejercicio de autoridad, relaciones personales y toma de decisión, entre otros aspectos.

Al respecto, también se puede señalar, que la gerencia es concebida, de acuerdo con Chiavenato (2004):

Como aquella que se orienta a la realización del proceso administrativo, concebido en función de la realización del diagnóstico situacional, planificación organización, ejecución, control, supervisión y evaluación. Así como también, la acción directiva, enmarcada dentro del desarrollo de la toma de decisiones, liderazgo, comunicación, autoridad, gestión de recursos, relaciones intra e interinstitucionales, vinculados con el clima organizacional y el desempeño laboral (p. 184).

Desde esa perspectiva, la acción gerencial debe tender a desarrollar un conjunto de procesos coherentes y diferenciables que guarden entre si una secuencia lógica, cuya aplicación a grupos humanos, permita establecer sistemas racionales de esfuerzos cooperativos, a través de los cuales se cumpla el proceso administrativo y la acción gerencial, para alcanzar los propósitos establecidos.

En este sentido, la acción gerencial con los elementos que la integran, como el liderazgo, la toma de decisiones, comunicación y el ejercicio de la autoridad, debe ser estimulante y coadyuvante, con la disposición al cambio administrativo

de los gerentes de los Institutos Universitarios de Tecnología del Sector Público del estado Zulia.

Disposiciones al Cambio Administrativo de los Institutos Universitarios Tecnológicos

La disposición es un término considerado sinónimo “de resolución, determinación, decisión, suficiencia, capacidad e idoneidad, entre otros” mientras que el cambio es variar, transformar (Kotter, 2004).

Partiendo de esos términos, se puede señalar, que la disposición al cambio según Duck (2004) es un proceso que se genera en las personas y en las instituciones como una fuerza endógena o exógena que emana con intensidad ante una necesidad.

Por otra parte se encuentran las opiniones de Bridges (2004) quien lo presenta como un proceso de transformación que se inicia en las personas, cuya acción tiende a buscar la manera de dejar a un lado disposiciones y predisposiciones en atención de nuevas alternativas de mejoramiento, por lo que se genera en alta categoría cuando el individuo transforma la necesidad en la búsqueda de mejoramiento personal e institucional y para cuando el individuo permanece estática o rechaza las nuevas alternativa”.

Desde otra perspectiva, López (2001) cataloga la disposición al cambio como: el reconstruir posiciones o posturas de condiciones de equilibrio que ha sido alterado por diversas manifestaciones que necesitan cristalizar en el hacer mejor.

Esas definiciones de disposición al cambio que se enuncian en la literatura como aportes científicos enfatizan distintos puntos de vista. El primero, se orienta a la que se pueda generar en los individuos y ésta por una necesidad, lo conduce a establecerla en una organización mientras que la segunda, la enfoca como una transformación que surge de nuevas alternativas; en tanto que la tercera, se orienta al restablecimiento de un equilibrio que ha sido alterado y la cuarta, especificada la alteración de valores del hombre.

En esta perspectiva, la investigación se orientó a determinar la disposición al cambio administrativo, el cambio personal y el cambio organizacional, de los gerentes de los Institutos Universitarios de Tecnología del Sector Público del Estado Zulia.

Metodología

La investigación que se realizó, se ha tipificado, siguiéndose algunos criterios enunciados por diversos investigadores. De acuerdo con el paradigma en el cual está inmerso el estudio, fue positivista, según Chávez (2007), debido a que las variables objeto de análisis, se midió cuantitativamente.

Acción gerencial y la disposición al cambio administrativo en las instituciones universitarias tecnológicas

Por el método que se ejecutó la investigación fue de tipo correlacional descriptiva en la modalidad de campo, cuantitativa, según Ary, Jacobs y Razaviech (2002), porque se efectuó sobre la base de los resultados una descripción de algunos ítems, indicadores y dimensiones de las variables, las cuales fueron correlacionadas cuantitativamente.

En ese contexto de ideas, la característica principal de dicho tipo de estudio, fue la de presentar resultados en función de los ítems, indicadores, dimensiones y variable objeto de estudio, para emitir conclusiones derivadas de los análisis respectivos.

Por tal razón, esta investigación se ubicó en el nivel descriptivo, ya que por medio de él, se procedió a determinar la relación entre la acción gerencial y la disposición de cambio administrativo en los institutos universitarios de tecnología, del sector público en el estado Zulia, identificándose las dimensiones de la acción gerencial, así como su relación con la disposición al cambio. Asimismo, fue de campo, porque según Bavaresco (1999), los estudios de campo o in situ, se realizan en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio, lo cual permite el conocimiento más a fondo del problema por parte del investigador, pudiéndose manejar los datos con más seguridad.

Por otra parte, por el periodo de recolección de la información, se ubicó también como un estudio prospectivo, en virtud de que el acopio de la base de datos fue acorde con la planificación del estudio, en concordancia con los fines específicos que presenta esta investigación (Namhira, Méndez, Sosa y Moreno, 2000).

Según Chávez (2007), los estudios prospectivos son aquellos donde toda la información es recabada de acuerdo a los criterios del investigador para fines de la investigación, después de la planificación de ésta.

Por las características del estudio, el diseño de investigación fue tipificado como no experimental, ya que las variables acción gerencial y disposición al cambio administrativo, así como sus dimensiones, indicadores e ítems fueron sometidas a un riguroso estudio de sus cualidades y características en el momento actual y se analizaron en su estado natural, sin la intervención del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Tomando en cuenta el objetivo general de la investigación, la misma se consideró de tipo correlacional-asociativa, ya que se persigue conocer la relación que existe entre las variables de estudio. La investigación correlacional tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variables.

La unidad de análisis de esta investigación estuvo integrada por los directivos de los Institutos Universitarios de Tecnología del sector público del estado Zulia. Éstos estuvieron integrados por los directores, subdirectores, jefes de división, jefes de departamento y coordinadores.

En ese particular, se debe reportar que se adoptó el criterio de Fillippo, (2002) quien señaló: “los estudios de menos de 40 sujetos, deberán insertarse en la categoría de censos poblacionales, que tienen la característica de no incluirse muestra, pero en primer término, se debe establecer la unidad de análisis” (p. 60). Los resultados no se generalizan para todos los sujetos que estén fuera del ámbito investigado (Chávez, 2007).

En ese contexto de ideas, los sujetos que estuvieron implícitos en el censo poblacional fueron 34, que se desempeñan como gerentes en el Instituto Universitario de Tecnología del sector público del estado Zulia, Venezuela, representados por el Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo y el de Cabimas, durante el segundo lapso administrativo del año 2007, en las sedes principales, cuya labor se orientó a la realización de funciones inherentes a los cargos de Directores, Subdirectores, Jefes de División, Jefes de Departamentos y Coordinadores.

Los instrumentos seleccionados para medir las variables: acción gerencial y disposición al cambio administrativo de los directivos del IUTM e IUTC fueron los cuestionarios.

Para medir la variable acción gerencial, se planificó el cuestionario denominado: Acción Gerencial de Rosales (2007), dirigido a verificar el comportamiento de las dimensiones: (a) liderazgo gerencial, con los indicadores: desarrollo del liderazgo; distribución del trabajo en grupo, reconocimiento al mérito, y la comunicación gerencial; (b) ejercicio de la autoridad, con los indicadores: acción de mando; demostración de autoridad, y establecimiento de niveles jerárquicos; (c) toma de decisiones, con los indicadores: análisis de situaciones; análisis de ventajas de alternativas; selección de alternativas y solución de dificultades.

Cada una de las alternativas de respuestas fueron las siguientes: 1: totalmente en desacuerdo; 2: parcialmente en desacuerdo; 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4: parcialmente de acuerdo; y 5: totalmente de acuerdo. El puntaje mínimo logrado por un sujeto en el cuestionario fue de 38, y el máximo de 190.

Los criterios o niveles que se le asignaron a la variable acción gerencial fueron: suficiente acción gerencial e insuficiente acción gerencial. Sobre la base de estos niveles, se planificaron los baremos: uno para ubicar a los sujetos y el otro para los ítems, indicadores, dimensiones y variable.

La variable disposición al cambio administrativo, fue medida con el cuestionario de igual denominación, elaborado por Rosales (2007), dirigido a verificar el comportamiento de las dimensiones: (a) cambio personal, con los indicadores: indulgencia personal; flexibilidad hacia situaciones de cambio; y transformación para logros personales; (b) disposición al cambio administrativo, con los indicadores: con descendencia laboral, cambio técnico administrativo; y resistencia al cambio.

Ese cuestionario se planificó para ser respondido en 10 minutos por los gerentes de las instituciones (IUTM, IUTC) y cada pregunta estuvo planificada en una escala tipo Likert, con 5 alternativas de respuestas: 1: totalmente en de-

sacuerdo; 2: parcialmente en desacuerdo; 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4: parcialmente de acuerdo; y 5: totalmente de acuerdo.

El puntaje mínimo obtenido por cada gerente en el cuestionario indicado fue de 22 y el máximo de 110 ptos.

A la variable disposición al cambio administrativo se le asignaron los niveles: adecuada e inadecuada disposición al cambio.

El tratamiento estadístico fue de naturaleza descriptiva. Se efectuaron cálculos de media aritmética, varianza desviación estándar, para cada ítem, indicador, dimensión y variables. Para la correlación entre las 2 variables: acción gerencial y disposición al cambio administrativo, se ejecutaron los cálculos del coeficiente de correlación de Pearson.

Discusión de Resultados

Esta investigación enuncia entre sus resultados, una correlación en sentido positiva entre la acción gerencial y la disposición al cambio administrativo, significando que los gerentes de los Institutos Universitarios de Tecnología de Maracaibo y Cabimas del estado Zulia en la medida que obtengan elevado nivel de dicha acción en esa medida se incrementarán la disposición al cambio administrativo.

Desde esa perspectiva, se acepta la propuesta teórica realizada por De Angel (2002), quien reportó que los procesos: administrativo y acción directiva, serán más efectivos al obtenerse una correlación positiva con la disposición al cambio administrativo.

Al efectuarse un análisis de los resultados obtenidos en esta investigación, con respecto a las variables acción gerencial, se debe señalar que el cotejarse con otros resultados de investigaciones, se establecen incongruencia con una de las conclusiones reportadas por Canal (2003), quien destacó haber obtenido sobre ésta un nivel insuficiente, sobre la base del liderazgo gerencial, ejercicio de la autoridad y toma de decisiones.

De igual manera, con respecto a los reportes de las investigaciones de Márquez (2003), y Avila (2001); no obstante, la conclusión referida fue congruente con los resultados obtenidos por Raydan (2005), en razón a que señaló, que la acción gerencial de los directivos universitarios está en un nivel de buena.

Desde la concepción teórica, se acepta la posición de Chiavenato (2004, p. 184), porque enuncia que “la acción gerencial está integrada entre otros elementos por el liderazgo, ejercicio de la autoridad y toma de decisiones”. Al respecto, esta acción debe tender a desarrollar un conjunto de procesos coherentes y diferenciables que guarden entre sí, una secuencia lógica, cuya aplicación a grupos humanos, permite establecer sistemas racionales de esfuerzos cooperativos.

Al efectuarse el análisis de los indicadores y dimensiones de la acción gerencial citada, se debe destacar que se acepta la posición de Madrigal (2005), quien sostiene que el liderazgo gerencial depende de las condiciones del reconocimiento a los méritos y análisis de la comunicación, ya que éstos son resultantes de los gra-

dos de preocupación por la producción laboral. Esta dimensión se comportó manteniéndose dentro del rango suficiente.

Se acepta la posición teórica de Stoner, Freeman y Gilbert (2002), con respecto al ejercicio de la autoridad como dimensión de la acción gerencial, integrada por sus tres componentes básicos: a) acción de mando; b) demostración de la autoridad y c) niveles jerárquicos, cuyo comportamiento estuvo dado por puntajes ubicados en el rango suficiente.

La toma de decisión fue integrada de acuerdo con la posición teórica enunciada por Morán (2003), la cual se acepta en virtud de que se integra con el análisis de situaciones y de las ventajas de las alternativas, selección de éstas y solución de dificultades. Aspectos éstos que lograron colocarse en el nivel suficiente.

Con respecto a la disposición al cambio administrativo, se acepta la posición teórica de Bridger (2004), en cuanto a que es la capacidad que tienen los gerentes para introducir transformaciones endógenas o exógenas que se derivan de una necesidad sentida. En este sentido, dicha disposición, resultó estar dada dentro del rango de adecuada disposición.

Asimismo, se acepta la posición teórica de Bridger (2004), en torno a que el cambio personal es importante, porque significa una oportunidad para potenciar fortalezas de los gerentes y cuanto más logre éxitos, más necesidad de cambio se exige y es un contribuyente efectivo, para el logro del cambio organizacional.

Los resultados obtenidos en la disposición al cambio administrativo, estuvieron dados por el puntaje de medias aritméticas que se ubicaron en el rango de adecuada. Así mismo, sus dimensiones. La disposición al cambio personal, se constituyó con la indulgencia al personal, flexibilidad hacia situaciones de cambio y transformación por logros personales, por lo que se acepta la posición teórica de Ballesteros (2000) y Carrizales (2004); mientras que la organizacional, se estructuró con la condescendencia laboral, cambio técnico administrativo y resistencia al cambio, por lo que se aceptó la posición teórica de Stewart (1996).

En cuanto a los resultados obtenidos en la variable disposición al cambio administrativo se estableció congruencia con una de las conclusiones emitidas por Leyba (2003), porque reportó que ésta, se mantuvo en alto nivel.

Conclusiones

Las conclusiones del estudio se derivaron del análisis de los datos procesados estadísticamente.

1. Se determinó una relación en sentido, positivo entre la acción gerencial y la disposición al cambio administrativo en los gerentes de los Institutos Universitarios de Tecnología de Maracaibo y el de Cabimas, la cual significa que en la medida en que la primera, se incrementa en su nivel, en esa medida tal disposición, se enmarca en el rango de adecuada.

Acción gerencial y la disposición al cambio administrativo en las instituciones universitarias tecnológicas

2. Se identificaron como elementos integrantes de la acción gerencial el liderazgo, ejercicio de la autoridad y toma de decisiones; mientras que los de disposición al cambio administrativo fueron: el cambio personal y el cambio organizacional.

Esos cambios se hacen indispensables, para que los gerentes puedan mantener un comportamiento, que vaya mucho más allá de la concreción y ejecución de una administración, porque en el momento actual, quienes tienen la responsabilidad de conducir los destinos de un centro universitario, se les exige convertirse en elemento estratégico, para conducir el conjunto de cambios técnicos docentes y administrativos, que implican el logro de la elevación del nivel de la calidad académica y la competitividad en torno al conocimiento.

3. Se analizó la acción gerencial de los directivos de los Institutos Universitarios de Tecnología del Estado Zulia, considerándose el liderazgo, ejercicio de la autoridad y toma de decisiones, aspectos éstos que se colocaron en el nivel suficiente, tanto en el Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo, como en el de Cabimas.

4. Se determinó que la disposición al cambio administrativo de los directivos de los Institutos Universitarios de Tecnología Oficiales del Estado Zulia, se mantiene en un nivel adecuado, desde la perspectiva del cambio personal de los gerentes y el cambio organizacional.

5. Asimismo, fueron formulados los lineamientos estratégicos que se proponen para incrementar la disposición al cambio administrativo en los directivos de las instituciones universitarias tecnológicas del sector público.

6. En lo concerniente al objetivo que busca establecer la relación entre la acción gerencial y la disposición al cambio administrativo, se logró determinar una correlación positiva. En donde $r = 0,82$, catalogado como coeficiente positivo.

Referencias Bibliográficas

- Ary, D., Jacobs, L. y Razavich, A. (2002). **Introducción a la Investigación Pedagógica**. Segunda Edición. México. Trillas.
- Ballesteros, J.L. (2000). **Disposición al cambio administrativo y acción gerencial**. Tesis Doctoral. Resumen. Revista Científica de Postgrado Volumen XVII. N° 28, 141, 136, Marzo, Mayo. Panamá Universidad de Panamá.
- Bridger, W. (2004). **Dirigiendo el cambio**. Barcelona. Ediciones Deusto.
- Canal, A.F. (2003). **La acción gerencial y la formación administrativa del gerente universitario**. Resumen. Tesis Doctoral. Madrid. Universidad Carlos III.
- Carrizales, C.D. (2004). **El desarrollo del proceso administrativo, la acción gerencial y la disposición al cambio personal y organizacional**. Resumen. Revista Pilar Científico. Volumen XI, N° 18, Abril, Septiembre, 53, 84. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia.

- Chávez, N. (2007). **Introducción a la investigación educativa**. Cuarta Edición. Maracaibo. Gráficas González.
- Chiavenato, I. (2004). **Administración**. Bogotá. Editorial Mc Graw Hill.
- De Angel, A.Z. (2002). **La disposición al cambio administrativo, acción gerencial y liderazgo universitario en los directivos**. Tesis Doctoral. Resumen. Revista Científica Universitaria. Volumen XVI, N° 26, Mayo, Septiembre, 93, 125. Costa Rica. Universidad Federada de Costa Rica.
- Duck, J. (2004). **Gestionar el cambio**. Harvard Business Review. Ediciones Deusto, S.A.
- Fayol, H. (1961). **Administración industrial y general**. Traducido por Dr. Constantino Dimitri. Buenos Aires. Editorial El Ateneo.
- Fillippo, R.A. (2002). **Metodología de la investigación**. Segunda Edición. Madrid. Editorial Santa Domingo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). **Metodología de la investigación**. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Kotter, J. (2004). **Liderar el cambio**. Harvard Business Review. Ediciones Deusto, S.A.
- Kotter, I. y Cohen, D. (2003). **Las clases del cambio**. Barcelona. Ediciones Deusto.
- Leyba, R.D. (2003). **Disposición al cambio administrativo, cumplimiento del proceso directivo y manejo de las tecnologías de la información y comunicación en el gerente universitario**. Revista de Postgrado. Tesis Doctoral. Volumen XXV, N° 48, Enero, Abril, 125, 136. Madrid. Universidad Autónoma de Madrid.
- Madrigal, B. (2005). **Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje**. Segunda Edición. México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Márquez, F.J.J (2003). **El control administrativo y la acción gerencial del gerente universitario**. Resumen. Documento en línea Disponible en: <http://www.sudoc.abes.fr> Consulta: 2006, Noviembre, 11.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior. (2006). **Nuevos propósitos estratégicos de la educación superior**. Caracas. Despacho Ministerial.
- Moncada, S. (2005). **Reestructuración de los Institutos Universitarios Tecnológicos**. Caracas. Despacho Ministerial.
- Morán, D.E. (2003). **Disposición al cambio, acción gerencial y habilidades para el manejo del computador del gerente universitario**. Revista Centro de Estudios Ramón Arias de Caraniego. N° 41, 83, 121. Bogotá. Fundación Universitaria Autónoma Las Américas.

Acción gerencial y la disposición al cambio administrativo en las instituciones universitarias tecnológicas

- Moreno, S.P. (2000). **La acción gerencial y la disposición al cambio administrativo en instituciones universitarias**. Base de datos de tesis doctorales (TESEO) Documento en Línea. Disponible: <http://teseo.mec.es/teseo/jsp/teseo.jsp>. Consulta: 2006, Abril, 15.
- Stewart, X. (1996). **Gerencia para el cambio**. Bogotá. Fondo Editorial Legis.
- Stoner, J. y Freeman, R y Gilbert, D. (2002). **Administración**. Séptima Edición. México. Prentice Hall. Hispanoamericana, S.A.